

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования

В. А. Дегтерев

Н. Д. Шурова

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС
В УРАЛЬСКИЙ ФЕНОМЕН
ДВАДЦАТОГО СТОЛЕТИЯ**

Монография

Екатеринбург 2018

УДК 37.013.42(470.5)(091)

ББК Ч466.3

Д26

рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
в качестве *научного* издания (Решение № 62 от 15.06.2018)

Р е ц е н з е н т ы :

И. А. Ларионова
доктор педагогических наук, профессор

Г. С. Голошумова
доктор педагогических наук, профессор

Дегтерев, В. А.

Д26 Социально-педагогический экскурс в Уральский феномен двадцатого столетия [Электронный ресурс] : монография / В. А. Дегтерев, Н. Д. Шурова ; Урал. гос. пед. ун-т. – Электрон. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

ISBN 978-5-7186-1041-3

Судьба этого опыта стала своеобразным «зеркалом» ситуации в стране в целом, а также в нашем уральском регионе в 60-70-е гг. XX в. Но эксклюзивный материал ещё долгие годы оставался «в шаговой доступности», пока его инициирование не было осуществлено Институтом социального образования УрГПУ (директор Института И.А. Ларионова) и поддержано ректором УрГПУ Симоновой А.А..

В монографии рассматриваются вопросы участия производственных коллективов в воспитании учащихся образовательных учреждений в СССР в период 1967-1970 гг. в г. Свердловске и Свердловской области и г. В-Уфaley Челябинской области. Сегодня вопросы социального партнёрства становятся вновь актуальными и опыт сотрудничества коллективов предприятий и образовательных учреждений прошлого востребован. Монография написана по материалам исследования, выполненного Шуровой Н.Д. в 1972 г., обработанного и дополненного Дегтеревым В.А. из опыта работы директора профессионально-технического училища и заведующего городским отделом образования. Монография адресована преподавателям вузов, аспирантам, магистрантам, практическим работникам, занятым в организации воспитательной работы в образовательных учреждениях, студентам педагогических специальностей, работникам социальных служб, учреждений, организаций, предприятий.

УДК 37.013.42(470.5)(091)

ББК Ч466.3

ISBN 978-5-7186-1041-3

© Дегтерев В. А., Шурова Н. Д., 2018

© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	5
Введение. К истории вопроса (от авторов)	7
ГЛАВА 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ И КОЛЛЕКТИВОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ВОСПИТАНИИ УЧАЩИХСЯ.....	19
1.1. Педагогический потенциал и воспитательные функции производственного коллектива	19
1.2. Реализация воспитательных функций производственного коллектива в образовательном пространстве.....	39
1.3. Педагогическое взаимодействие первичных коллективов производства и школы.....	59
ГЛАВА 2. «УРАЛЬСКИЙ ФЕНОМЕН» ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЫ И ПРОИЗВОДСТВА 60-70-Х ГГ. – СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ.....	75
2.1. Развитие интереса к знаниям и воспитание ответственного отношения к учению	75
2.2. Подготовка учащихся к труду в условиях современного производства.....	99
2.3. Формирование общественно-политической активности.....	118
ГЛАВА 3. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И ШКОЛЬНОГО КОЛЛЕКТИВОВ	135

3.1. Подготовка педагогов и воспитателей-общественников к совместной деятельности – объективная необходимость	135
3.2. Использование возможностей производственного коллектива в образовательном пространстве.....	166
3.3. Педагогическое руководство взаимодействием школьных и производственных коллективов.....	177
В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ	
(вместо заключения).....	199
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	209
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	216

ПРЕДИСЛОВИЕ

Самое большое несчастье в жизни – не состояться в своем призвании (предназначении). Это все равно, что не родиться. Но как его определить, как выбрать ту единственную дорогу в жизни, по которой ты будешь идти. Сложный вопрос и сложен процесс ее поиска.

Год 2012 Правительством Российской Федерации объявлен годом истории России. Для Уральского государственного педагогического университета это ещё и год 100-летия высшего педагогического образования на Урале. В 2016 году Институту социального образования исполнилось 25 лет. Кроме этого прошёл, объявленный Президентом, «Год учителя», 140 лет педагогического образования на Урале, 85 лет Уральскому государственному педагогическому университету – все эти даты, даты истории интеллектуального развития уральского края, которую даже невозможно представить без фигуры учителя, несущего свет знаний через века своим ученикам. Учитель передаёт не только знания, но и жизненный опыт, культуру, национальные и общечеловеческие традиции, которые связывают невидимыми нитями целые поколения. И девиз Уральского государственного педагогического университета «Учить и учиться» прекрасно вписывается в заданную временем концепцию.

«Мы воспитываем будущих наставников. Духовных лидеров. Кто такой педагог сегодня? Он художник – наполняет мир ребёнка яркими красками, он музыкант – чувствует каждую струнку детской души, он математик – задаёт вектор линии жизни...»

Учитель – это профессия от Бога, и выбирает её тот, кто по настоящему готов отдавать себя людям. Интересно, что и профессиональный выбор каждого человека во многом определяется личностью педагога, который в школьные годы познакомил его с той или иной областью знаний. Именно учитель задаёт нравственные ориентиры для юной души.

Сегодня не только учитель, но и специалисты по социальной педагогике, по социальной работе, психологи занимаются пробле-

мами детей, взрослых, семей, людей с ограничениями в состоянии здоровья. Эта монография для тех, кому не безразлична судьба России, для тех, кто и сегодня готов помочь нашим детям выбрать профессию, определить свой жизненный путь, поддержать в трудной жизненной ситуации. Такой опыт был накоплен в СССР, когда коллективы промышленных предприятий помогали педагогическим коллективам образовательных учреждений не только в оснащении школ, профессиональных училищ оборудованием, станками, инструментами, но и в воспитательной работе.

ВВЕДЕНИЕ

К ИСТОРИИ ВОПРОСА (ОТ АВТОРОВ)

*«Люди вместе могут сделать то,
чего не в силах сделать в одиночку;
единение узлов человеческих
рук, сосредоточение их сил мо-
жет стать почти всемогущим»*

Д. Уэбстер

Необходимость создания «стройного сотрудничества всенародных сил»¹ в деле воспитания – задача, вполне осознанная не только сложившимися в последние годы научными дисциплинами, прежде всего педагогикой, социальной педагогикой, социологией образования, социологией воспитания, социальной психологией, но и практикой школы, семьи, промышленных предприятий, всего общества. В этих условиях решать социально педагогические проблемы на эмпирическом уровне – значит безнадежно отставать от общественного развития наук и дискредитировать педагогическую науку в глазах практики. Для той и для другой актуальна разработка **концепции целостного воспитательного процесса школы**, органически вписанного в социальную среду. Первые такие попытки были предприняты еще в 60-70-е гг. XX века.

На современном этапе социально-экономического развития России растет потребность в компетентных инженерных кадрах, в кадрах высококвалифицированных рабочих, но сегодняшние выпускники школ не спешат выбирать технические специальности. Без участия и заинтересованности производственных коллективов в профориентационной работе эта задача кажется трудно выполнимой. Для этого нужна совместная слаженная работа с образовательными организациями.

Как показывает опыт, организация сотрудничества образовательных учреждений с их социальным окружением и сегодня про-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. – Т. 36. – С. 80.

ходит ряд этапов, которые в свое время наметил С.Т. Шацкий. Каждый из них располагает своими возможностями стимулировать саморазвитие и самовоспитание подрастающего человека.

На первых порах школа устанавливает контакты с родителями учащихся, с общественностью, но нет ещё устойчивого и многостороннего взаимодействия, сотрудничества со средой. Эти попытки С. Т. Шацкий оценивал как жалкое «возведение лесов» вокруг школьного здания, с помощью чего пытаются решать текущие задачи, преодолевать «узкие места», чаще всего хозяйственные. Как правило, это лишь лихорадит педагогический процесс перегрузками, потому что связи школы со средой устанавливаются без всякой логики. Дело в том, что как невозможно создать современную теорию воспитания человека, опираясь на концепцию «робинзонады», так нельзя конструировать целостный процесс взаимодействия школы со средой с позиций какого-либо одного ведомства.

Сначала внешние связи школы создаются методом проб и ошибок, желаемое часто выдается за действительное, а то и просто существует только на бумаге. Между тем ясно: многие социально-педагогические проблемы школы, да и любое другое образовательное учреждение, в одиночку решить не может, да и не должно это делать. Скажем, профориентация учащихся. Дело нужное? Очевидно. Невероятно то, что им занимаются непрофессионалы. Что знает, к примеру, классный руководитель-словесник о специальностях «оператор машинного доения» или «фрезеровщик»? Или как может влиять педагогический коллектив на родителей-пьяниц, кроме того, чтобы «сигнализировать» кому-то, то есть бороться за судьбу одних детей, упуская в это время остальных, которых тоже надо бы учить и воспитывать.

В школах чётко просматриваются «штатные» и «внештатные» конфликты. «Штатные» чаще всего возникают из-за неумения определить «зону ближайшего развития» ребенка и подобрать соответствующие методы, создать оптимальные условия общения в детском коллективе. «Внештатные» рождаются за пределами школы, но оказывают на её работу сильное влияние: это ситуация в се-

мье, компания в подъезде, недостаток кадров в учреждениях дополнительного образования. От этих конфликтов школу необходимо освободить. Чем скорее школа выйдет из этого положения, проще – из застоя, тем лучше она будет справляться с задачами, которые на неё возложены обществом и государством.

На следующем этапе происходит интеграция воспитательных сил в микрорайоне школы. В разных регионах страны накоплен значительный и поучительный опыт такой работы, построенной на основе и в ходе социально-педагогических исследований. На Среднем Урале, например, были разработаны социально-педагогические комплексы (СПК), которые стали реализацией модели, позволяющей преобразовать взаимодействие школ с социальной средой, создавать качественно новую практику.

Такое вступление нам понадобилось, чтобы выявить специфику этого этапа работы, когда решены едва ли не все организационные проблемы взаимодействия. В 60-е годы были созданы советы СПК в качестве полномочных представителей исполкомов районных Советов народных депутатов. Координационный совет при Районном комитете коммунистической партии Советского Союза (РК КПСС) определял основные задачи и выбирал направления социально-педагогической работы, а потом итоги подводились на бюро райкома партии. Были разработаны все необходимые правовые документы: Положение об СПК, методические рекомендации, анкеты, рабочие тетради директоров школ¹.

В Свердловской области в работе было задействовано более чем 300 советов СПК и почти 100 советов культурных комплексов и МЖК, участвовали на общественных началах несколько десятков тысяч тружеников.

Однако уже на этом этапе выявлялись и серьезные проблемы, связанные со школой: почти повсеместное неумение учителей работать с социальной информацией, незнание жизни микросреды и,

¹ Рекомендации по дальнейшему повышению эффективности коммунистического воспитания подрастающего поколения в условиях социально-педагогических и культурно-спортивных комплексов / отв. ред. Ю. С. Бродский. – Свердловск, 1987.

как следствие, иждивенчество ряда педагогических коллективов («Есть совет СПК – пусть он и делает»). А что делать, что нужно школе от её окружения, там далеко не все знают. Сказывалась и недостаточная подготовка будущих учителей в вузах по этому направлению. Там вовсе не изучали прикладную социологию, педагогическую социальную психологию. Возможно потому, что «социальная педагогика» на тот момент еще не обрела научного статуса.

При таком положении дел приходилось непосредственно в ходе практической деятельности готовить учителей к социально-педагогической работе, используя для этого лекции, дискуссии, «круглые столы». Постепенно выявлялись единомышленники, энтузиасты. В Свердловской области (как впрочем и других областях) этой работой занимался областной Институт усовершенствования учителей. В университете марксизма-ленинизма был открыт двухгодичный факультет «Социально-педагогические проблемы управления учебными заведениями», на котором успешно обучались директора и их заместители из школ, ПТУ, техникумов. Без такой подготовки трудно было бы ожидать дальнейшего развития интеграции воспитательных сил в микрорайонах.

Дальше создавалась самоуправляемая воспитательная система, определяющая образ жизни взрослых и детей в микрорайоне. Эту систему характеризовало соблюдение возрастно-полового подхода к организации воспитательной работы, необходимый и достаточный набор видов и участников общественно полезного труда для каждой возрастной группы, широкая сеть кружков, секций, студий, а позднее – молодежных центров, разнообразное проведение досуга. Основная задача: создание равных возможностей для развития каждого жителя микрорайона.

Говорить об этапах данного процесса можно было только условно; каждый этап рождался в недрах предыдущего и своеобразно разрешался в последующем, размывая границы. Точнее было бы вести речь о складывающейся тенденции: от разрозненных воздействий на ребёнка к координации различных влияний социальной среды, идущих от школы, семьи, общественности; далее – к

педагогизации самой этой среды, влиянию на неё, на её составляющие, когда и сам ребёнок выступает субъектом такого влияния. Личность ребёнка формируется при все более согласованных условиях воспитания и развития, становясь все более субъектом последнего. Преодолевается традиционная противоречивость влияний школы и окружающей и ребёнка и школу ближайшей социальной среды, поскольку эта среда сама становится не только объектом, но и субъектом воспитания, а главное – сам школьник становится непосредственным участником её совершенствования. В этих условиях успешно реализуется идея школы как государственно-общественного учреждения, открывается простор действительной демократизации школы, и среды, и всего дела воспитания.

Перед школой вставала сложная педагогическая задача: подготовить своих питомцев к переходу в структуру производственных отношений. Десятилетиями этот «педагогический мост» создавался стихийно, самым укладом жизни людей. Молодые люди адаптировались к производственным отношениям с немалым трудом и издержками, тем более что в «мире детства» существуют мифы о лёгкости взрослого труда и доступности благ жизни. Становилось ясным, что создание такого «моста» требует специальной профессионально-педагогической работы.

Подготовка выпускников к производственным отношениям в трудовых коллективах, воспитание у школьников потребности в труде как ведущего качества личности – таковы конкретные задачи, решаемые только в содружестве школы с предприятиями.

На тот период времени этот «мост» выглядел примерно следующим образом:

– с учетом возрастных особенностей, но при любых способах организации детского труда создавались производственные (труженические, взаимозависимые) отношения (участие детей в семейных подрядах, в школьных стройотрядах, походы за экономию и бережливость);

- проводились сюжетно-ролевые игры в деловом общении, например, при школьном строительстве пристроек, спортивных сооружений и т. п.;

- осуществлялась социальная и профессиональная ориентация при формировании жизненных планов учащихся;

- у школьников воспитывалось уважение к людям и результатам труда, стремление к творчеству, стремление своим трудом украсить жизнь людей.

Решение педагогических задач взаимодействия школы и производства в данном направлении – это, прежде всего, органическое соединение учебного труда с производительным (учебные цехи, ученические производственные бригады, отряды); это широкая политехническая подготовка учащихся на уроках естественнонаучного, математического циклов с привлечением рабочих, инженеров, ученых, а также на занятиях факультативов, кружков; это гуманизация всей школьной жизни, формирование там подлинно демократических отношений и высокой духовной культуры школьников; это совершенствование физической культуры будущих тружеников.

На Всесоюзной научно-практической конференции «Совершенствование трудового воспитания, обучения, профессиональной ориентации, организации общественно полезного, производительного труда школьников» (Свердловск, 1985) был одобрен многолетний опыт содружества школ с заводами в условиях социально-педагогических комплексов Свердловска и области. Этот опыт накапливался в сотрудничестве Свердловского государственного педагогического института с кафедрой педагогики и психологии Уральского государственного университета, проводившей комплексное исследование проблем профориентации учащихся в социологическом, экономическом, психологическом, медицинском и педагогическом аспектах.

Изучались жизненные планы учащихся школ и ПТУ области, а также заказы школам на соответствующую организацию профессиональной ориентации школьников. Проводились консультации для учителей по экономическому воспитанию старшеклассников.

Разработан для школ факультатив «Познай себя» (для учащихся 6-7-х классов). Проводились консультации по проблемам воспитания творческого отношения к труду у подростков для учителей и шефов-производственников. Были изучены пути включения подростков в труд и помощь им в выборе массовых профессий; справочник для школьных врачей был подготовлен в сотрудничестве с преподавателями медицинского института. Наконец, изучался процесс профориентации учащихся как по содержанию (ориентация, консультация, отбор), так и по организации (структура управления профориентации в области).

В условиях социально-педагогических и социально-культурных комплексов взаимодействие школьных и производственных коллективов обогащалось как по содержанию, так и функционально. В отличие от шефства коллективы школ и коллективы производственных предприятий включались в общую систему совершенствования образа жизни людей и участвовали в социально-педагогическом процессе формирования подрастающих поколений. Содружество школьных и производственных коллективов в условиях СПК повышало потребности и интересы ребят, формируя у них профессиональные интересы и лучшие человеческие качества.

Кроме того что содружество производства и школы совершенствует процесс воспитания подрастающего поколения, оно в то же время является организационно-содержательной формой, где взрослые проходят во многом незаменимую школу общественного самоуправления.

В совместной учебно-воспитательной работе учителей, наставников, активистов-родителей создается качественно новое объединение взрослых людей: коллектив воспитателей (шефский совет, попечительский совет, совет содействия семье и школе) становится ядром того коллектива, который начинает формироваться при интеграции воспитательных сил общества. Исходя из такого опыта, можно утверждать, что школа обладает определёнными организационно-воспитательными возможностями влияния на общество в целом, воздействуя на свой регион, микрорайон через своих уча-

щихся и через социально-политическую, просветительскую деятельность педагогических коллективов, каждого учителя.

Трудно было переоценить значение содружества «завод – школа» для самоопределения школьников. Жизненные планы мы рассматриваем не как синоним профессиональной ориентации, а как программу на будущее, вырабатываемую для себя человеком и отражающую перспективы поведения и деятельности, мотивы этого поведения. Формирование жизненных планов – это диалектическая связь накопления личностью социального опыта и осознания человеком своих индивидуальных потребностей и возможностей.

По данным социологов, основным фактором, формирующим жизненные планы молодёжи, является её образ жизни, который для школьников выступает и как среда их жизни, и как социально-педагогическое средство их воспитания. Многолетние исследования этой проблемы выявили ряд тенденций в движении жизненных планов учащейся молодёжи. Исследования, проводившиеся во второй половине XX века по всей стране и по отдельным регионам, показывали снижение интереса выпускников к продолжению учёбы в вузе; продолжалось снижение интереса к учёбе в ПТУ, к работе на производстве, но оставался устойчивым интерес к продолжению учёбы в техникумах.

Трудовые коллективы, бригады заключали договора о сотрудничестве, как правило, со школьными классами. Организация производственной деятельности в то время, как известно, претерпевала существенные изменения: хозрасчет, бригадный подряд, коэффициент трудового участия, личное клеймо ОТК.

Усложнялись и проблемы управления содружеством производственных и школьных коллективов. Есть среди них общие (требования техники безопасности, ограничивающие доступ подростков к современному производству) и региональные: Средний Урал – индустриальный край, и приобщение школьников к трудовым коллективам на промышленных предприятиях сопряжено с решением многих организационных проблем, для решения которых, например, рядом с Уралвагонзаводом в Нижнем Тагиле рождается от-

дельное предприятие – «Малая Вагонка». Одними из первых учителя и производственники Среднего Урала поддерживали идею создания учебно-производственных комбинатов, которые на сегодняшний день прекратили свое существование.

Конечный результат управления взаимодействием школы и завода состояло в максимально полной реализации воспитательных возможностей производственного и школьного коллективов. Это приводило к тому, что объект воспитания (ученические коллективы, школьники) превращались в активных участников общественной жизни.

Методика воспитания в жилой среде была призвана помочь совершенствованию уклада жизни. Она предполагала организаторскую деятельность: создание советов СПК, распределение обязанностей по видам работы, например, по укреплению материальной базы процесса воспитания. Очень важным было создание воспитательных центров в микрорайоне для основных возрастных групп детей, подростков, молодёжи (школа, детские клубы, учреждения культуры). Такие центры осуществляли планирование и проведение общих дел всего населения микрорайона – трудовых субботников, праздников двора, улицы, спортивных соревнований, проводов в Советскую Армию. Не менее важны ситуации для определенных групп населения: детей, родителей, молодёжи (спортивные соревнования, туристские подходы, уход за цветами, деревьями, подъездами, жильём). Очень значимо совместное проведение детьми и взрослыми своего досуга (вечера музыки, дискотеки, шахматные турниры, прогулки).

Для проведения всей этой многоплановой работы в микрорайоне был необходим коллектив воспитателей. Его ядром выступали педагоги-профессионалы (школ, профтехучилищ, техникумов, внешкольных учреждений), вместе с которыми родители, общественники, наставники-производственники образовывали коллектив единомышленников. Они проводили, собираясь вместе, «большие педсоветы», открытые партийные собрания по месту жительства, советы воспитателей. В СПК более целенаправленной стала

пропаганда педагогических знаний среди населения – членов актива, родителей.

Однако положительное воздействие интеграции воспитательных сил в микрорайоне имело свои границы. В качестве ограничителей выступали некоторые условия жизни большого города. Полифоничность общественной жизни не уместилась в унифицированные схемы и методики. И до сих пор мы не научились организовывать в жилом районе целостный воспитательный процесс, в котором активны и взрослые и дети.

Ведь и концепция социально-педагогического комплекса возникла для городских микрорайонов старой застройки; в селе стали создаваться культурные комплексы. Наряду с уже упоминавшимся многолетним опытом А. А. Захаренко можно привести и другие примеры: Л. Г. Готкис (с. Скаты Камышловского района Свердловской области), П. Г. Годин (станция Новопавловская Ставропольского края). Напомним и про Белгородские учебно-воспитательные комплексы, и про зарождающуюся практику МЖК, которых в стране насчитывались сотни. Однако полное осуществление идеи интеграции воспитательных сил было еще впереди. Здесь противопоставлены торопливость и надежда на скорый, сиюминутный успех, стремление переиначить жизнь людей по заданным моделям.

Тем не менее, можно на основе исследовательского и практического опыта сделать некоторые выводы о направлениях работы с населением в микрорайонах:

- создание воспитательного центра – своего рода духовного магнита для всего населения. Им может оказаться школа, спортзал, «тропа здоровья», дворец культуры, дворовый клуб – в зависимости от конкретных условий;

- осуществление территориально-производственного принципа при организации добровольных дружин, разновозрастных отрядов, различных дежурств (организацию жизни и порядок во дворах обеспечивают сами жители, для чего в городах появляется нечто подобное деревенскому «миру», а на селе – сходки в современном варианте);

- создание своих ритуалов, традиций, праздников; проведение массовых мероприятий с учётом местных условий;
- помощь больным и престарелым;
- организация досуга жителей с учётом их интересов, существующих неформальных объединений, дружеских групп;
- специальная работа по укреплению «социальной памяти»: местные музеи, памятники во дворах, общение с ветеранами.

В огромных микрорайонах «городских спален» эти процессы проходили гораздо сложнее. Думалось, до конца не решают проблему и советы СПК – даже там, где они хорошо работают. Почему? Необходим был комплексный подход к созданию архитектурно-предметной среды, чтобы решать проблемы заселения городов более рационально¹. Уже в ближайшем будущем гиганты-микрорайоны застраивались, и к прежнему поселению (завод-поселок) мы не вернёмся, хотя это был неплохой вариант и для жизни людей, и для воспитания подрастающих поколений. В одном из районов Свердловска, при Уралмаше, был построен еще в 30-е годы вместе с заводом-гигантом «соцгородок». Дух этого «соцгородка» жив в ветеранах и молодых людях, в названиях улиц. Об интенсивных поисках отечественного градостроительства говорят памятники тех лет, когда молодая Советская власть не только стремилась обеспечить людей жильём, но давала архитекторам социальный заказ именно на «соцгородок».

Чем можно было объединить людей? Субботниками, которые бывают два-три раза в год? Выборами в Советы, которые ещё реже? И – зачем объединять? Вот тут-то и есть главный ответ: общее для всех обязательное дело – воспитание детей. Именно в совместной заботе о детях и социальной помощи друг другу совершенствуется образ жизни людей всех возрастов.

Завершая изложение, сделаем краткие выводы. Они тем более необходимы, что под занавес вновь подает голос «проницатель-

¹ Психология и архитектура. Тезисы конференции / под ред. Т. Нийта, М. Хейдметса, Ю. Круусвала. Вып. 1. – Таллин, 1983; Социально-психологические основы средообразования. – Таллин, 1985.

ный» читатель: «Ага, значит, опять прожекты? Мы, мол, предполагаем, но, ни за что не отвечаем: потомки исправят...». Будущие поколения, конечно, внесут поправки и предложат новые идеи, присущие их времени. Но именно за это мы и ответственны сегодня – нынешними нашими словами, мыслями и, главное, делами. Без нашего опыта невозможен последующий – лучший. Успех зависит и от того, станет ли передовой опыт массовым, всеобщей и естественной нормой, сольются ли воедино «количество» и «качество» воспитания, обеспечивая **каждому** растущему человеку возможность развиваться и **быть собой**.

Педагогическая инструментовка созидания «человеческих обстоятельств» ещё только-только складывается.

ГЛАВА 1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ И КОЛЛЕКТИВОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ВОСПИТАНИИ УЧАЩИХСЯ

1.1. Педагогический потенциал и воспитательные функции производственного коллектива

Ведущую роль рабочего класса как авангарда сил, выступающих за изменение общественного строя, неоднократно подчеркивали основоположники научного коммунизма. В. И. Ленин отмечал, что с возрастанием этой роли возрастёт и роль социалистических производственных коллективов, что социалистическое государство может возникнуть лишь как сеть производственных коллективов, добросовестно развивающих своё производство, экономящих труд, неуклонно повышающих свою производительность. В развитии творчества, смелого почина, инициативы коллективов предприятия В. И. Ленин видел решающее условие ускорения темпов роста и совершенствование социалистического производства.

Эти идеи нашли отражение в ряде важнейших партийных и государственных документов, в которых указывалось не только на необходимость повышения роли производственных коллективов в деятельности предприятий, но и в решении целого ряда других задач коммунистического строительства. Так, в Отчетном докладе Центрального Комитета КПСС XXIV съезду Коммунистической партии Советского Союза подчеркивалось, что «усилия партии впредь будут направлены на то, чтобы влияние рабочего класса во всех сферах жизни нашего общества росло и укреплялось, чтобы его активность и инициатива приносили ещё более плодотворные результаты»¹. Одной из сфер общественной жизни, где укрепление влияния рабочего класса особенно важно, являлось и является воспитание подрастающего поколения.

¹ Л. И. Брежнев. Отчетный доклад ЦК КПСС XXIV съезду Коммунистической партии Советского Союза. – М.: Политиздат, 1971. – Ст. 90.

Анализ практического опыта и изучение соответствующей литературы убеждали нас в том, что современный социалистический производственный коллектив как субъект воспитания обладает особым интегративным свойством, которое может быть названо педагогическим потенциалом производственного коллектива.

Под педагогическим потенциалом мы понимаем совокупность материальных и духовных источников и средств, которые могут быть использованы для формирования разносторонне развитой личности как на самом производстве, так и в других коллективах, в том числе и школьном. При этом основным материальным источником является само социалистическое производство, которое в соответствии с уровнем своего развития обеспечивает материальную сторону воспитательной деятельности коллектива. Духовные источники – это, главным образом, социалистические отношения коллективизма и товарищеской взаимопомощи, складывающиеся между членами коллектива как непосредственно в производственном процессе, так и за его пределами, и определяющие набор конкретных средств, форм и методов для формирования разносторонне развитой личности.

Педагогический потенциал производственного коллектива, являясь производным общественного развития в целом, во многом обусловлен его экономическими и морально-политическими характеристиками. Объективными показателями при этом, безусловно, являются:

- 1) уровень развития самого производства, его техническая оснащенность, общая культура;
- 2) возможности финансирования производственным коллективом его воспитательной деятельности;
- 3) уровень идеологической и организаторской работы общественных организаций, морально-политический авторитет их членов;
- 4) зрелость коллектива, проявляющаяся в сложившихся отношениях между людьми, их «духовная общность», наличие различных форм взаимопомощи и сотрудничества во всех существенных проявлениях жизнедеятельности;

5) наличие традиций, обеспечивающих положительное воспитательное воздействие коллектива на личность;

6) социальные и личностные характеристики членов коллектива: уровень образования, сознательное и творческое отношение к трудовой деятельности, участие в общественной жизни коллектива, индивидуальные увлечения, коммуникативность и т. д.

Перечисленные компоненты, по существу, обуславливают особенности воспитательной деятельности производственного коллектива.

Приведём несколько примеров. Первый из них связан с опытом Первоуральского Новотрубного завода Свердловской области, партийная и профсоюзная организация которого придавали большое значение разностороннему воспитанию тружеников предприятия.

Благоприятные условия здесь создаются благодаря целенаправленному использованию фондов социально-культурных мероприятий, жилищного строительства и других материальных источников. При Дворце культуры завода функционировало в то время 22 самодеятельных коллектива, 15 молодежных клубов и кружков. В целях физического воспитания работников производственных коллективов использовался Дворец спорта на 3000 мест и стадион на 5000, Дом спорта, 2 лыжных базы с пансионатами, 3 футбольно-хоккейных поля с легкоатлетическим ядром, водный стадион с летним и зимним бассейнами, 2 базы активного отдыха с пансионатами, загородный дом отдыха и городской профилакторий.

Всё это, естественно, расширяло сферу воспитательного воздействия коллектива не только на каждого из тружеников предприятия и его окружающую среду, но и позволяло использовать имеющиеся средства для осуществления воспитательных функций по отношению к другим коллективам, в том числе и школьным (см. схему 1).

Другой пример – деятельность коллектива коммунистического труда Свердловского завода Медицинских препаратов, у которого одним из основных компонентов педагогического потенциала является воспитание высокосознательного отношения каждого работника к труду, как к первой обязанности советского человека. За коммунистический труд на заводе соревнуется весь коллек-

тив¹. Из 890 работников 658 имеют звание ударников коммунистического труда. 82% от общего количества рабочих занимается различными видами общественно полезной деятельности. Борьба за коммунистический труд, гуманизм отношений в этом преимущественно женском коллективе делает облик самого коллектива и его готовность прийти на помощь человеку одним из главных воспитательных средств. Гражданская зрелость является источником той инициативы, общественной активности, которая характерна для производственного коллектива этого предприятия во всех его начинаниях, в том числе и в содружестве со школой.

Это же подтверждается и практикой многих производственных коллективов г. Каменска-Уральского, для которых характерен высокий уровень общественной активности комсомольских организации. Использование этого компонента и придает ярко выраженную общественно-политическую комсомольскую направленность воспитательной деятельности производственных коллективов в этом городе.

Доказательство того, что и прочие компоненты педагогического потенциала существенно влияют на воспитательные функции производственного коллектива, мы находим также в работах других исследователей конкретных производственных коллективов².

Представление о педагогическом потенциале производственного коллектива было бы далеко не полным без представления о личности передового рабочего современного производственного коллектива. Этот важнейший компонент педагогического потенциала мы считаем необходимым выделить особо, так как без него осуществление воспитательных функций производственного коллектива, о которых говорилось выше, практически невозможно.

Данные о личности производственника, которые приводятся в названных ранее исследованиях, являются подтверждением марк-

¹ Изаков Я. И. Завод и школа – единый воспитательный коллектив // Школа и шефы. – Свердловск: Средне-Уральское книжное издательство, 1968. – С. 27.

² Исследование коллектива фабрики «Трехгорная мануфактура», проведенное А. Н. Афанасьевой и А. А. Нуруллаевым; исследование коллектива завода «Станкоилиния», проведенное Н. С. Мансуровым, О. И. Зотовой; исследования духовной культуры трудящихся отдельных предприятий Урала, проведенное коллективом УФАНа под руководством Л. Н. Когана и Ю. Е. Волкова.

систско-ленинского положения о том, что качества личности не автоматически порождаются социальной средой, а формируются в результате её активного участия в жизни общества, в его революционном преобразовании. При этом, чем глубже изменения в условиях и характере общественно-исторической практики людей, тем существеннее изменения в человеческой жизни.

В соответствии с наиболее общими социальными функциями человека в марксистской социологической литературе личность производственника характеризуется как личность труженика, гражданина, хозяина, организующего процесс труда и управляющего им и общественной жизнью; как личность высоконравственная и культурная, обладающая высокой степенью социальной активности¹.

Личность может быть охарактеризована не только тем, какие функции и виды деятельности она исполняет, но и как она это делает, как к ним относится. Если в первом случае раскрываются типические черты, то во втором – индивидуальные особенности, без которых нет конкретной личности. Это положение, выдвинутое Л. П. Буевой², особенно актуально, когда речь идет о функциях производственника, не связанных непосредственно с производством материальных благ, а его участие в воспитательной работе. В литературе до недавнего времени эти функции чаще всего связывались с деятельностью «командиров производства»: директора завода, начальников цехов, мастеров, бригадиров, и с теми требованиями, которые предъявляет общество к руководителю³. Формулируя эти требования, авторы работ исходили из высказанного В. И. Лениным положения о том, что авторитет руководителя определяется не должностным положением, а активным проявлением в деле его лич-

¹ Ганн Г. М. Коммунизм и личность. – М.: Изд-во МГУ, 1963.

² Буева Л. П. Социальная среда и сознание личности. – М.: Изд-во Московского университета, 1968. – С. 249.

³ Уманский Л. И. Организаторские способности и труд // Личность и труд. – М.: «Мысль», 1965; Шепель В. Командеры производства и их воспитательные функции // Производство и педагогика. – М.: «Московский рабочий», 1969 и др.

ных качеств: знания дела, организаторских способностей, честности, добросовестности, скромности, умения сблизиться с людьми¹.

Это положение производственной педагогики особенно актуально на современном этапе развития общества, когда дистанция в духовном развитии дипломированного специалиста и рядового труженика, руководителя и подчиненного заметно сокращается. Участие в управлении производством, в общественной деятельности своего коллектива ставит в позицию организаторов и рядовых производственников. Организаторская деятельность постепенно становится общей функцией всех трудящихся.

Поскольку объектом этой целенаправленной деятельности являются люди, – она носит совершенно определённый социально-педагогический характер. Складывающиеся же в процессе неё отношения формируют в производственнике такие качества, как понимание психологии людей и умение воздействовать на них с целью практического приложения их индивидуальных особенностей и возможностей к общему, совместному делу, на которое направлены коллективные усилия.

Одни из этих качеств связаны с направленностью личности, которая определяется ее коммунистической убежденностью, политической сознательностью, моральной чистотой.

Другие обусловлены подготовленностью производственников (специальными знаниями, умениями и навыками, квалификацией) к конкретной работе с людьми, постоянным совершенствованием своего опыта и передачей его другим.

Третью группу составляют характерологические качества: коллективизм, общительность, общий уровень развития, наблюдательность, работоспособность, личная активность, инициативность, организованность, самостоятельность, самообладание, настойчивость.

Исследования Свердловской общественной лаборатории и наши наблюдения, соотнесение их результатов с приведенными выше данными доказали, что эти качества составляют также осно-

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 53. – С. 97.

ву характеристики личности производственника как воспитателя школьников. Ссылки на них встречаются в периодической печати, в специальной литературе¹.

Таким образом, педагогический потенциал заключает в себе весь тот «запас» коллективных и личных возможностей, с реализацией которых и связано выполнение многообразных воспитательных функций производственного коллектива.

Поскольку понятие о его педагогическом потенциале вытекает из анализа реальных явлений, оно может быть раскрыто и понято лишь в системе определенных предметов и явлений. В данном случае такой системой может быть система реализации педагогического потенциала и определяемых им воспитательных возможностей в том коллективе, по отношению к которому производственный коллектив выступает как субъект воспитания.

В соответствии с темой исследования мы рассмотрели две таких системы. В одной из них производственный коллектив выступает субъектом воспитания по отношению к своим членам (см. схему 1), в другой – выступает как субъект воспитания коллектива школы (см. схему 2). Сопоставление систем позволило нам прийти к следующему заключению о механизме исследуемого явления.

Взаимодействие со школой так же, как и другие воспитательные функции производственного коллектива, имеет одну и ту же объективную основу. Эту основу составляет реализация педагогического потенциала производственного коллектива и определяемых им воспитательных возможностей. Условно эти возможности можно разделить на материальные и нематериальные, в зависимости от того, какую сторону воспитательного процесса они обеспечивают.

Реализация материальных возможностей обеспечивает и на производстве и в школе «материальную сторону воспитательной работы», её финансирование и экономическую основу. Термин

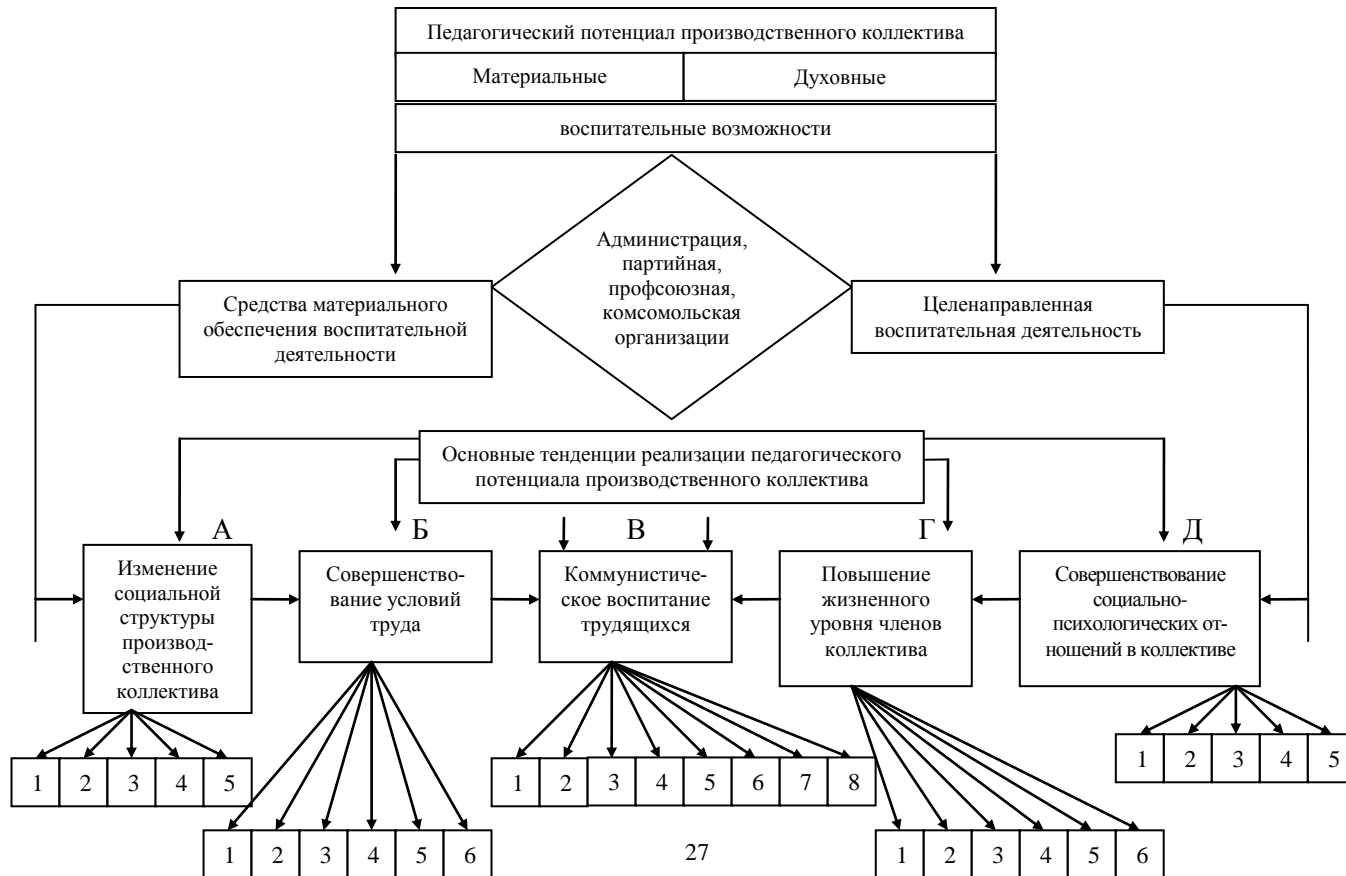
¹ Кичина И. А. Воспитатель и подросток. – Свердловск, Средне-Уральское книжное издательство, 1969; Нелюбин Н. Д. Воспитание детей – наша общая забота. – Свердловск: Средне-Уральское книжное издательство, 1964; Семенов В. Д. Участие рабочего коллектива в перевоспитании подростков // Школа и шефы. – Свердловск, 1968 и др.

«материальная сторона воспитательной работы» так же как «социологические предпосылки советской педагогики», «педагогическая социология», «широкая педагогика» принадлежит А. В. Луначарскому. Эти термины он вводил, подчеркивая, что советская педагогика разрабатывает проблемы коммунистического воспитания не только детей, но и взрослых¹.

Как мы уже указывали выше, материальную сторону воспитательной работы в современном производственном коллективе обеспечивает реализация всех имеющихся в распоряжении предприятия фондов: фонда развития производства, фонда премирования и создания новой техники, фонда материального поощрения, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонда премирования по итогам всесоюзного социалистического соревнования, а также средств профессионального бюджета и социального страхования.

¹ Луначарский А. В. О народном образовании. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1958. – С. 394, 395, 414, 462.

Реализация педагогического потенциала производственного коллектива



<u>А</u>	<u>Б</u>	<u>В</u>	<u>Г</u>	<u>Д</u>
1. Создание квалификационно-профессиональной подвижности на производстве.	1. Изменение условий труда женщин.	1. Совершенствование идейно-воспитательной работы в коллективе.	1. Дифференциация заработной платы и ее регулирование.	1. Расширение сферы общественных отношений для коллектива и каждого его члена.
2. Повышение общественного и специального образования членов коллектива.	2. Сокращение удельного веса работ с вредными и тяжелыми условиями труда.	2. Развитие общественно-политической активности трудящихся, соревнование.	2. Совершенствование социально-бытовых условий на предприятии.	2. Привлечение трудящихся к управлению производством.
3. Обеспечение источников дополнительных потребностей в кадрах.	3. Нормализация и дальнейшая оптимизация санитарно-гигиенических условий.	3. Формирование коммунистического отношения к труду.	3. Удовлетворение потребностей в улучшении жилищных условий.	3. Сближение официальных и неофициальных структур в коллективе.
4. Формирование относительной стабильности производственного коллектива и регулирование различных форм движения работников внутри и вне предприятия.	4. Оптимизация психофизиологических условий, внедрение промышленной эстетики и научно обоснованных режимов труда и отдыха.	4. Укрепление трудовой дисциплины.	4. Обеспечение потребностей семей работников предприятия в детских учреждениях.	4. Создание общественного мнения в коллективе.

Продолжение таблицы

5. Сокращение социальных различий между группами работников умственного труда и т.д.	5. Внедрение передовых методов труда, использование передовой современной техники.	5. Социальное развитие молодежи в трудовом коллективе.	5. Удовлетворение потребностей в организации отдыха членов коллектива и их детей.	5. Формирование умения правильно сочетать личные и групповые интересы с задачами всего коллектива и т.д.
	6. Внедрение НОТ и т.д.	6. Эстетическое развитие личности.	6. Материальная помощь семьям малообеспеченных работников производства и т.д.	
		7. Развитие физической культуры человека.		
		8. Рациональное использование свободного времени и т.д.		

Функциональное значение фондов определяется, во-первых, потребностями общественного развития в целом, а, во-вторых, в каждом конкретном случае потребностями коллектива, для которого реализуется часть материальных возможностей.

Так, например, материальные возможности, определяемые фондом социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, реализуются производственным коллективом для удовлетворения потребностей в организации отдыха производственников и их семей и т. д. Реализация материальных возможностей неразрывно связана в социалистических производственных коллективах с реализацией возможностей нематериальных, с непосредственно воспитательной деятельностью.

В соответствии с марксистско-ленинскими идеями о формировании разносторонне развитой личности наиболее перспективные направления воспитания нового человека в современных условиях развивают планы социального развития коллективов промышленных предприятий. Среди них: формирование научного мировоззрения у всех членов коллектива, трудовое воспитание, утверждение коммунистической морали, всестороннее и гармоническое развитие личности. Воздействие на личность по всем этим направлениям должно мобилизовать духовные и физические силы трудящихся на построение коммунистического общества.

Реализация нематериальных (духовных) воспитательных возможностей производственного коллектива как субъекта воспитания находит выражение в а) изменении социальной структуры производственных коллективов, б) совершенствовании условий труда, в) коммунистическом воспитании трудящихся, г) заботе о быте трудящихся, д) совершенствовании социально-психологических отношений в коллективе.

Уже простое перечисление этих направлений свидетельствует о тесной взаимосвязи технического прогресса и экономических преобразований в современном производстве с глубокими изменениями в социальных функциях производственного коллектива, с его данными как субъекта воспитания. В предложенной схеме 1 мы

выделяем названные выше направления (а, б, в, г, д) потому, что в каждом из них четко прослеживается педагогический аспект, реализуются возможности формирования как самого производственного коллектива в целом, так и разностороннее развитие личности каждого из его членов.

Известно, что облик современного производственного предприятия все больше определяет широкая механизация и автоматизация производства, внедрение непрерывных технологических процессов. Но для сегодняшнего производства уже недостаточно индивидуальной или просто кооперативной формы труда. «Оно со всей необходимостью требует широкого распространения коллективной организации труда, где каждый связан друг с другом не только технологически, но и нравственно и психологически»¹. Такая организация труда обеспечивает формирование сознательного стремления людей к коллективному труду, высокой ответственности за его результаты, доверия и уважения товарищей по работе друг к другу.

Совершенствование техники и технологии является, следовательно, необходимым условием духовного совершенствования современного производственного коллектива, повышения его жизнеспособности, что позволяет коллективу активно влиять на развитие всех сторон производства уже на более совершенной основе.

Такая тенденция довольно часто прослеживается в планах социального развития передовых предприятий, широко разрабатывающих различные аспекты изменения социальной структуры производственного коллектива, которая связана с повышением общего и специального образования рабочих, совершенствованием их квалификационно-профессионального состава, повышением научно-технического и педагогического уровня специалистов.

Предусматриваемое планами социального развития совершенствование условий труда, повышение жизненного уровня, улучшение социально бытовых условий членов коллектива позволяют обеспечить относительную устойчивость производственного кол-

¹ Шепель В. Производство и педагогика. – М.: «Московский рабочий», 1969. – С. 43.

лектива. Это имеет важное значение для установления и закрепления в коллективе складывающихся социально-психологических отношений, формирования положительных традиций, усиливает педагогический потенциал. Он особенно интенсивно реализуется производственным коллективом в целях формирования определенных социальных качеств современного рабочего. Через специальную воспитательную деятельность, которую организует администрация, партийная, профсоюзная и комсомольские организации, педагогический потенциал производственного коллектива реализуется в этом направлении в целях формирования коммунистического отношения к труду, развития общественно-политической активности трудящихся и повышения их роли в управлении производством, повышения общеобразовательного уровня и совершенствования идейно-воспитательной работы, эстетического развития личности, рационального использования бюджетов свободного времени трудящихся, развития физической культуры членов производственного коллектива, укрепления дисциплины труда и в целях социального развития молодежи в трудовом коллективе.

Реализация педагогического потенциала производственного коллектива, как правило, обеспечивает конкретный уровень социальной воспитанности членов коллектива. Он определяется в соответствии с теми требованиями, который предъявляет социалистический производственный коллектив к политическим и нравственным качествам труженика. Это, во-первых, единство цели производственного коллектива и работника; во-вторых, высокий уровень общеобразовательных знаний (как необходимая основа для совмещения профессий и повышения квалификации); в-третьих, сознательное добровольное следование нормам дисциплины на производстве и нормам морального кодекса строителя коммунизма; в-четвертых, критическое отношение человека к себе, а также непримиримое отношение к проявлениям обывательского безраз-

личия, паразитизма, корыстолюбия, властолюбия и других эгоистических устремлений¹.

В коммунистическом воспитании членов производственного коллектива большое значение имеет также такое использование педагогического потенциала, которое помогает определить место каждого производственника в системе коллективных отношений, конкретизировать роли, выполняемые им. Так, например, социальные роли, связанные с участием членов коллектива Уральского завода химического машиностроения в общественной деятельности² распределяются следующим образом: члены партийного бюро и парторги – 224 человека, члены комсомола – 1285, члены профсоюза – 8814, депутаты Советов – 57, члены комиссий и постов народного контроля – 210, члены комиссий общественного контроля и «Комсомольского прожектора» – 119, активисты ДОСААФ – 90, активисты общества Красного креста и Красного полумесяца – 73, активисты спортобществ – 200, члены добровольной народной дружины – 1200, общественные инспектора по технике безопасности – 250, члены ВОИР (Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов) – 1200, члены НТО (научно-техническое общество) – 542, члены ОКБ (общественное конструкторское бюро) – 125, члены ОБЭА (общественное бюро экономического анализа) – 69, члены общественных бюро нормирования и творческих бригад – 121, члены ДСО «Труд» – 2300, члены редколлегии стенных газет – 200, агитаторы – 270, пропагандисты – 73, лекторы и члены общества «Знание» – 139, народные заседатели – 37, члены товарищеских судов – 182, общественные распространители печати – 42, технические информаторы отделов и цехов – 82, члены методического совета Дворца культуры – 61, члены родительских комитетов – 90, члены методических советов – 13, общественные инспектора по производственному обучению – 679, пионервожатые в школе – 8, обществен-

¹ Мы использовали здесь материал «Методики планирования социального развития коллектива промышленного предприятия», подготовленной НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ им. Жданова. – Лениздат, 1970.

² Данные на июль 1970 года – Н. Ш.

ники-воспитатели по месту жительства – 13, общественники-воспитатели в детских клубах – 8, шефы школ – 90, вожатые в загородных пионерских лагерях – 17, члены шефских советов и советов содействия школе – 25, индивидуально шефствующие над трудными подростками – 12.

Выполнение различных социальных ролей создает то богатство отношений коллектива и личности, которые наиболее благоприятны для всестороннего ее развития. В то же время оно способствует формированию тех качеств производственников, которые затем реализуются не только в отношении со своим, но и с другими коллективами.

Реализация педагогического потенциала производственного коллектива по отношению к школьному имеет свою специфику (см. схему 2). Она заключается главным образом в том, что во взаимодействии со школьным коллективом реализуются только те возможности, которые дополняют возможности школы и могут быть использованы ею для формирования личности учащихся.

Так, например, реализация материальных возможностей производства связана с помощью школе в материальном обеспечении учебно-воспитательного процесса, в финансировании отдельных форм воспитательной работы, в приобщении учащихся к производственному труду. При этом одни возможности реализуются непосредственно в рамках предприятия (создание учебных цехов, пролётов, участков), другие – как межшкольные средства выявления и развития способностей или удовлетворения интересов учащихся (межшкольные мастерские, станции юных техников, база строительно-трудовых лагерей, «нулевые» цеха), третьи – только в стенах школы (оборудование учебных кабинетов, приобретение наглядных пособий, ремонт, строительство спортивных комплексов, средства для всеобуча и т.д.), четвёртые – через микрорайон, закреплённый за предприятиями (создание детских клубов по месту жительства, строительство спортивных комплексов и т. д.).

Реализация педагогического потенциала в школьном коллективе



<u>А</u>	<u>Б</u>	<u>В</u>
1. Помощь школе в оборудовании кабинетов.	1. Оборудование производственных, школьных и межшкольных мастерских.	1. Организация детских клубов по интересам при ЖЭКах.
2. Помощь школе в обеспечении наглядными пособиями.	2. Создание учебно-производственных бригад.	2. Руководство спортивной работой по месту жительства.
3. Участие производителей в работе школьных научных обществ.	3. Включение учащихся в производственный труд.	3. Создание кружков «спутников» при самодеятельных коллективах дворца или дома культуры предприятия.
4. Организация экскурсий на производство в соответствии с учебными программами.	4. Участие в профессиональной и социальной ориентации школьников.	4. Участие в походах и экскурсиях на природу, по местам трудовой и боевой славы.
5. Использование лабораторий предприятия для проведения учебных занятий.	5. Создание при предприятии детской станции юных техников и школьного конструкторского бюро.	5. Помощь в проведении всесоюзной игры «Зарница».
6. Создание учебных цехов на предприятиях.	6. Руководство кружками по труду.	6. Совместная деятельность производственного и школьного комсомола.
7. Использование специалистов для чтения лекций, привлечение их к работе факультативов.	7. Совместная общественно полезная деятельность.	7. Участие в работе пионерской организации (коллективные вожатые).
8. Привлечение школьников к работе ВОИР и т. д.	8. Организация спортивно-трудовых лагерей и руководство их работой и т. д.	8. Работа с трудными подростками и т. д.

Направления реализации материальных возможностей производственного коллектива в школе различны. В каждом конкретном случае они так же, как и на производстве, определяются потребностями школьного коллектива и объёмом средств, которые может выделить в помощь школе производственный коллектив. Чаще всего эти средства выделяются за счёт фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, а также средств профсоюза. В 1969/70 учебном году Уральский завод химического машиностроения реализовал свои материальные воспитательные возможности по отношению к двум подшефным школам следующим образом: на оборудование кабинетов – 7.263 рублей; ремонт – 5.956; приобретение наглядных пособий – 2.000; организацию поездок и экскурсий учащихся – 2.329; поощрение лучших производственников – воспитателей – 776; прочие целевые назначения (всеобуч, организация экскурсий, походов и пр.) – 667. Всего 18.963 рубля.

Реализация материальных возможностей представляет наиболее часто встречающееся во взаимодействии производственных и школьных коллективов явление. Это объясняется, во-первых, тем, что совершенствование материальной базы составляет одну из самых актуальных потребностей школы в связи с необходимостью постоянного совершенствования учебно-воспитательного процесса. Во-вторых, реализация материальных возможностей всегда связана с постановкой чёткой цели, с конкретным требованием, которое удовлетворяется в основном по линии руководителей предприятия или общественных организаций. А в-третьих, использование материальных возможностей в большинстве своем дает ощутимый эффект, видимый «вещный» результат, что стимулирует использование этой стороны воспитательных возможностей. Однако реализация только материальных возможностей имеет свою отрицательную сторону. Подобная односторонность взаимодействия производственных и школьных коллективов нередко порождает иждивенчество со стороны последних и недооценку возможностей производственного коллектива участвовать в воспитательной работе.

Значительно большую педагогическую ценность представляет такой вариант, при котором имеет место использование тех и других возможностей в комплексе.

Особенно ценным для формирования личности школьника является социальный опыт старшего поколения, его революционные, боевые и трудовые традиции. Использование этих компонентов педагогического потенциала дает возможность школьному коллективу с максимальным приближением к жизни решать задачи идейно-политического, гражданского воспитания школьников, формировать у них качества, придающие социальную направленность личности и определяющие их отношение к труду, независимо от избранной в будущем конкретной профессии. Такими качествами становятся глубокое уважение к людям труда, личная ответственность за свой труд перед коллективом и обществом, творческое отношение к труду и умение работать сообща на общую пользу, хозяйское отношение к делу, стремление к знаниям¹.

Как показывают имеющиеся исследования и наши наблюдения, наиболее перспективными направлениями в реализации нематериальных возможностей является помощь производственного коллектива школе в организации учебно-познавательной и трудовой деятельности школьников, а также участие в организации их внеучебного времени (см. схему 2). При этом осуществление воспитательных функций производственного коллектива в каждом из названных направлений зависит от готовности взрослых передавать свой опыт подрастающему поколению, общаться с ним. Это предъявляет определенные требования к воспитателям – общественникам, через которых производственный коллектив взаимодействует со школьным, к их культурному и общеобразовательному уровню, к их общественному положению и месту в трудовом коллективе, к индивидуальным качествам.

¹ Новикова Л. И. О воспитании у школьников коммунистического отношения к труду. – М.: Изд. АПН РСФСР, 1961. – С. 4.

Использование личных воспитательных возможностей членов коллектива связано с определённой психологической и педагогической подготовкой производственников к воспитательной работе с детьми, особой организацией их деятельности.

Реализация нематериальных возможностей, как правило, приводит к усложнению структуры взаимодействия производства и школы, предполагает вовлечение в систему их отношений многих структурных подразделений коллективов, создание общественного мнения вокруг воспитательных функций производственного коллектива по отношению к подрастающему поколению, поиск оптимальных условий для их проявления.

Всё это делает отношения со школьным коллективом значительно сложнее, чем при реализации материальных возможностей и затрудняет включение производственных коллективов в целенаправленную воспитательную деятельность.

Несмотря на это развитие отношений между производством и школой совершенно очевидно отражает тенденцию к наиболее полной реализации педагогического потенциала производственного коллектива, одной из специфических функций которого стало участие в воспитании подрастающего поколения.

Подтверждением этого положения является то богатство содержания, форм и методов, которое характерно для опыта взаимодействия производственных и школьных коллективов Свердловской области.

1.2. Реализация воспитательных функций производственного коллектива в образовательном пространстве

В философской, экономической, социологической литературе существует несколько определений и понятий «социалистический производственный коллектив». Поскольку в наши задачи анализ имеющихся определений не входит, мы считаем необходимым отметить только тот факт, что в них на первое место естественно вы-

двигаются различные социально-экономические показатели, педагогический же аспект отсутствует.

В соответствии со спецификой избранной проблемы исследования мы исходили, во-первых, из известного положения К. Маркса о том, что «только в коллективе индивид получает средства, давшие ему возможность всестороннего развития своих задатков, и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода»¹. Во-вторых, в разработке интересующей нас проблемы мы использовали следующие определения: «Коллектив – это разновидность социальной группы, возникающая на основе коопераций людей при выполнении общественно необходимой деятельности, характеризуется согласованностью общественных, групповых и личных интересов, целей и норм, высокой степенью развития отношений товарищеской взаимопомощи и сотрудничества во всех сферах жизнедеятельности, высоким уровнем достижений при выполнении общественных целей»².

Данное определение, развивая марксистское понятие о подлинной коллективности, на наш взгляд, наиболее полно отражает не только социально экономическую, но и педагогическую сущность социалистического коллектива, в том числе и производственного. Оно даёт возможность подходить к исследованиям производственного коллектива с разных сторон и рассматривать его как ячейку общества, которой свойственны характерные для общества отношения; как среду, в которой совершается всестороннее развитие личности; как арену для её самовыражения и самоутверждения; как инструмент для формирования личности каждого члена коллектива и т. д.

Это разнообразие возможных аспектов для исследования производственного коллектива не случайно. С одной стороны, производственный коллектив так же, как и другие социалистические коллективы, решает основные взаимосвязанные задачи нашего общества: создание материально-технической базы коммунизма, со-

¹ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Т. 3. – С. 3.

² Бueva Л. П. Социалистический коллектив как разновидность социальной группы // Вестник МГУ. – 1967. – № 5.

вершенствование общественных отношений и формирование нового человека. С другой, выбор средств для решения этих задач имеет свои особенности, обусловленные спецификой производственного коллектива, которую нельзя не учитывать.

Поскольку именно от неё зависит характеристика производственного коллектива как коллектива воспитательного, коротко остановимся на этом вопросе.

Прежде всего, следует отметить, что производственные коллективы формируются на основе системы общественного разделения труда. В свою очередь деятельность, выполняемая их членами, далеко не однозначна, т.к. в производственный коллектив входят специалисты разного уровня квалификации и образования, группы интеллигенции. И главное, социалистические производственные коллективы объединяют представителей наиболее передового, организованного, сознательного класса рабочих. Этот класс обладает высоким моральным авторитетом среди всех трудящихся. Его революционная дисциплинированность, организованность и коллективизм определяют его ведущее положение в системе социалистических общественных отношений. Богатые революционные и трудовые традиции, умение видеть перспективу развития способствуют укреплению этого авторитета. Ведущая роль рабочего класса в условиях полной победы социализма не только сохраняется, но и становится более действенной и разносторонней.

Непрерывный рост производства и уровня техники обязывает каждого работника постоянно повышать культурно-технический уровень, чтобы соответствовать растущим требованиям общества к его социальной роли. «Ведущая роль рабочего класса, как строителя коммунизма, укрепляется по мере того, как растут его общая культура, образованность, его политическая активность»¹. Непосредственное участие в производстве материальных благ, в том числе основных средств производства, накладывает на членов про-

¹ «Правда». 31 марта 1971 г.

изводственных коллективов особую ответственность за развитие общественной жизни.

Для производственного коллектива свойственен и особый характер отношений между его членами. Основное из них «проходит по линии отношений членов общества друг к другу как к свободным и равноправным производителям и совладельцам общественных средств производства»¹. Это отношение товарищеского сотрудничества и социалистической взаимопомощи равноправных работников для достижения одной цели. Оно имеет место и тогда, когда производители как коллективные собственники средств производства вступают в процессе производства в отношения друг с другом, и в том случае, если через свой коллектив они вступают в отношения с другими коллективами и обществом в целом. Именно это отношение делает связи между членами производственного коллектива наиболее устойчивыми и, как правило, передается тем коллективам, с которыми данный производственный коллектив вступает в контакт.

Кроме основной формы жизнедеятельности производственного коллектива – труда, для него характерны такие особые формы, как социалистическое соревнование его членов, участие их в руководстве и управлении производством, рационализаторство, овладение смежными профессиями и т.д. Они способствуют проявлению и формированию положительных качеств личности современного рабочего. Отмечая значение соревнования, как важнейшего средства развития творческой инициативы масс, формирования социалистического коллективизма, постановление ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования» подчеркивает, что оно всегда служило эффективным методом подъема производственных сил, совершенствования производственных отношений, воспитания трудящихся, привлечения их к управлению производством. Именно социалистическое соревнование рождает в массах трудовой энтузиазм, творчество, выдвигает

¹ Кузьминов И. И. Социалистический производственный коллектив и развитие личности // Коллектив и личность. – М.: «Мысль», 1968. – С. 72.

миллионы передовиков и новаторов, рационализаторов и изобретателей¹. Действие этих особых форм жизни производственного коллектива также выходит за пределы отдельного предприятия и распространяется на другие коллективы.

Отличительной особенностью производственного коллектива современного социалистического предприятия является его структура. Она возникает как следствие сложного переплетения производственно-технических, экономических, правовых, политических, нравственных и других духовных отношений, проявляющихся в деятельности и общении людей². Она представляет собой сетку взаимопроникающих, взаимосвязанных первичных коллективов, выполняющих общественно необходимые функции или виды деятельности и объединенных «духовной общностью». Одни из этих коллективов являются собственно производственными, а другие – только элементами более сложных коллективов. Так же, как и в обществе, человек входит сразу в несколько первичных коллективов, выполняя в них различные социальные роли.

Являясь членом производственного коллектива, производственник выступает в нём, прежде всего, как производитель материальных ценностей, как член трудового коллектива. Это всеохватывающий, постоянно существующий коллектив, непрерывно воздействующий на личность и формирующий её. В этом смысле он – важнейший для общества и для личности. Общение в нём происходит в совместном труде. «В трудовом коллективе проявляет свои творческие способности каждый взрослый человек, реализует себя как личность согласно требованиям общества... Здесь он осознает общественное значение своего личного труда»³.

Но члены производственного коллектива – не только производители материальных благ. Они, как правило, и члены профессио-

¹ «Учительская газета». 7 сентября 1971 г. «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования».

² Бueva Л. П.. Социалистический коллектив как разновидность социальной группы // Вестник МГУ. – 1967. – № 7.

³ Коммунизм и личность / под ред. Д. И. Чеснокова. – М.: Изд-во политической литературы, 1964. – С. 313.

нального союза. Этот коллектив функционирует в одном ряду с производственным, иногда совпадая с ним настолько, что границы между ними приобретают относительный характер. Объединяя представителей родственных профессий, он функционирует как коллектив общественный.

Огромные возможности профсоюза, связанные с воспитанием трудящихся, сформулированы в «Положении о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», утвержденном Указом Президиума Верховного Совета СССР. Закрепленные в Положении реальные права низовых профсоюзных органов дают им возможность оказывать влияние на все стороны повседневной жизни и деятельности трудовых коллективов¹. Очень важным является тот факт, что с помощью профсоюзного коллектива происходит приобщение относительно небольшого трудового коллектива бригады, отдела, цеха к широкому кругу общественных интересов и задач.

Осуществить воспитание нового разносторонне развитого человека только через общение в труде невозможно. Производственный коллектив решает эту задачу при помощи коллективов, помогающих развивать способности, склонности его членов, удовлетворять их духовные интересы. Такими коллективами, функционирующими самостоятельно в рамках производственного коллектива, являются различные отраслевые или профильные объединения по интересам к политике, технике, искусству, спорту: политические кружки, общества рационализаторов и изобретателей, научные общества, общества любителей природы, спортивные секции, кружки художественной самодеятельности, театральные студии и т. д.

Участие в профильных объединениях увеличивает систему внешних связей личности, так как эти коллективы опосредуют связь с родственными и прочими коллективами других предприятий (во время соревнований, конкурсов, смотров, турниров и т. д.). Наличие подобных объединений даёт возможность производствен-

¹ «Правда». 29 сентября 1971 г.

ному коллективу совершенствовать и расширять сферу общественных отношений и тем самым влиять на внешнюю среду.

Социалистический производственный коллектив имеет в своем составе и учебные коллективы из слушателей народных университетов марксизма – ленинизма, школ педагогических знаний, коммунистического труда и передового опыта, вечерних техникумов и университетов, учащихся школ рабочей молодежи. Учебные коллективы содействуют культурному росту, политической зрелости, повышению технической грамотности производственников. Также, как и коллективы предыдущей группы, они расширяют сферу общения членов коллективов, обеспечивая им иные, чем в сфере производства, роли.

В состав производственного коллектива нередко входят и научные коллективы, объединяющие сотрудников лабораторий, проблемных групп, научно-исследовательских институтов данного предприятия, групп рабочих-исследователей, рационализаторов, общественных конструкторских бюро и бюро экономического анализа. Эти объединения коллективно решают сложнейшие комплексные задачи непосредственно на производстве, повышают интеллектуальный уровень современного рабочего.

В производственном коллективе, как в ячейке советского общества, функционируют коллективы партийных и комсомольских организаций, пронизывающие все его структурные подразделения: управленческий аппарат и бригаду, коллективы автоматизированных цехов и группы подсобных рабочих и т. д. Их основная функция – идейное сплочение трудящихся, забота о всестороннем развитии личности, воспитании сознательного отношения личности к общественным интересам, создание нового характера взаимоотношений между людьми. Их основная задача – быть в авангарде борьбы за коммунистическое преобразование общества. Деятельность активного, сознательного борца за коммунизм, гражданина своего государства, воспитанного в духе морального кодекса строителей коммунизма, человека, который в ответе за всё, – такова сущность социальной роли производственника – члена партии и комсомольца.

Указанные особенности производственного коллектива являются теми социальными предпосылками, которые позволяют ему одновременно с функцией производства материальных ценностей осуществлять функции воспитания. Уточняя это понятие, ученые определяют их как функции, осуществляя которые, производственный коллектив «передаёт на личность некоторые основные качества, свойственные нашему обществу, классу, нации, профессии, а также те своеобразные особенности групповой психологии, которые сложились в данном коллективе в результате его собственной истории и специфики положения»¹.

«Собственной историей и спецификой положения» коллектива и объясняется тот факт, что при осуществлении воспитательной функции в выборе направлений, форм и методов воспитательного воздействия по особому проявляется «относительная самостоятельность» социалистических предприятий.

Принятое в 1965 г. Советом Министров СССР «Положения о социалистическом государственном производственном предприятии» предоставило им более широкие права, необходимую самостоятельность в выборе наиболее эффективных путей использования своих возможностей. В связи с этим воспитательная деятельность производственных коллективов на каждом предприятии имеет свою направленность и свои особенности. Они хорошо прослеживаются в комплексных планах социального развития, подтверждающих, что в условиях новой системы хозяйствования все больший круг социальных вопросов решается силами и средствами самих предприятий при непосредственном участии самих трудящихся. Эти планы, предусматривая изменение в труде, культуре и быте работников предприятия на ближайшие 5-10 лет, представляют собой обоснованную и материально обеспеченную перспективную про-

¹ Кряжев П. Е. Коллектив как форма единства социалистического общества и личности // Некоторые проблемы формирования личности. – Красноярск, 1968; Медведев Е. В. К вопросу о субъективном факторе производственного коллектива // Личность – коллектив – общество. – Красноярск, 1968.

грамму важнейших взаимоувязанных мероприятий технического, организационного, экономического и социального характера.

Практика составления планов социального развития на ряде предприятий Свердловской области показывает, что характер проблем, связанных с воспитательной деятельностью коллектива, с перспективами её развития, зависит от особенностей каждого конкретного предприятия, по-разному решаются в комплексных планах вопросы, позволяющие прогнозировать состояние обучения и повышения квалификации трудящихся, меры стимулирования, развития и удовлетворения культурных потребностей, предусматривать развитие творческого отношения к труду, пути скорейшей адаптации молодежи к новым для нее условиям производства и т. д.

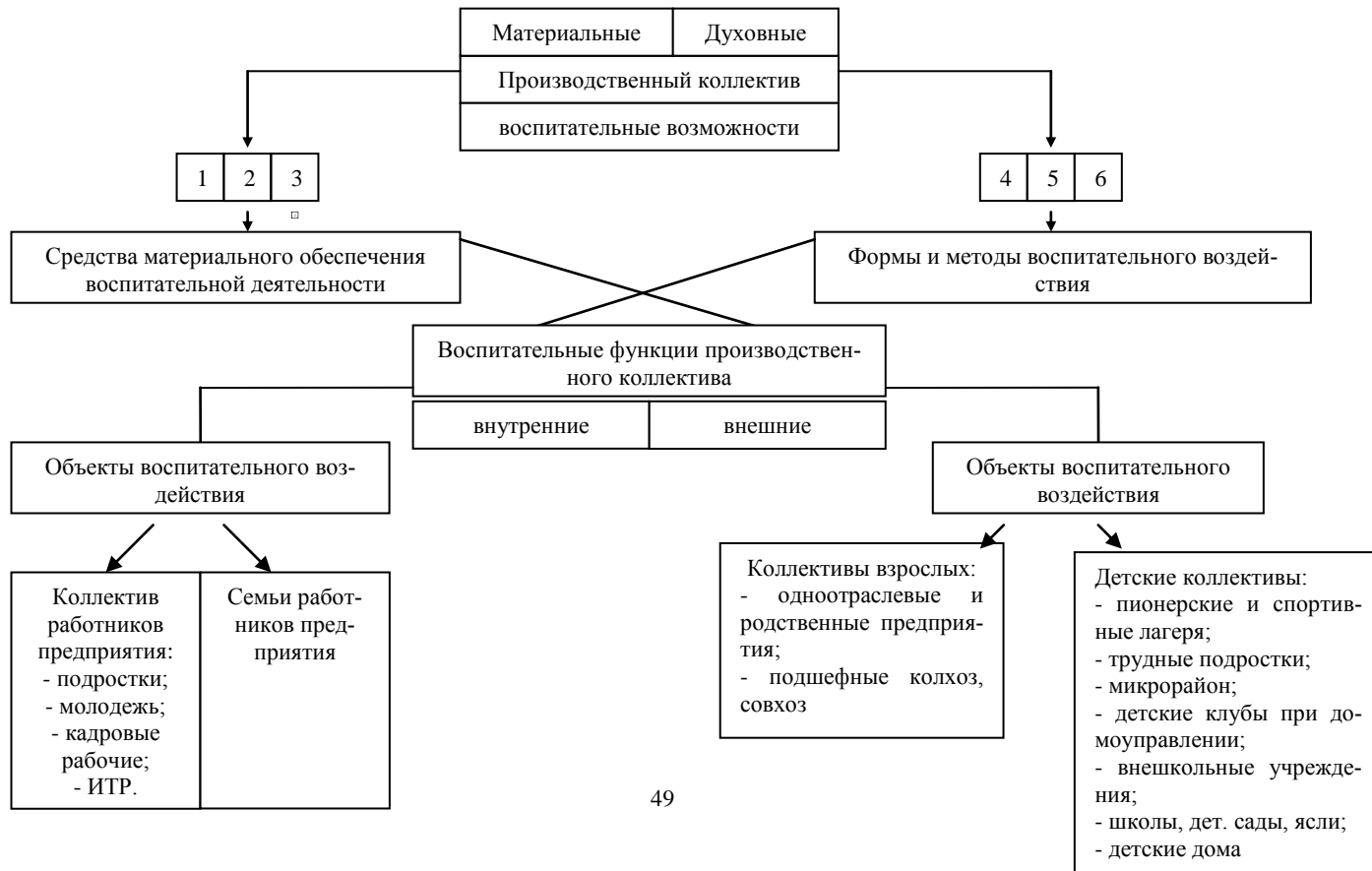
Важной стороной планов социального развития является разработка мероприятий по улучшению социального самочувствия работников в коллективе. Оно связано с единством коллектива, с наличием таких общих установок и ценностных ориентаций, с которыми были бы совместимы индивидуальные различия, личные установки и ориентации его членов.

План социального развития производственного коллектива не ограничивается прогнозированием пребывания работника только на заводе. Учитывая, что среда, окружающая человека в нерабочее время, оказывает на него весьма значительно влияние, социальное планирование охватывает и сферу быта, и улучшение использования свободного времени, и изменение социально-бытовых условий в жизни трудящихся. Эти вопросы включаются в план социального развития в той мере, в какой их решение зависит от предприятия, на котором коллектив выступает не только как производитель материальных ценностей, но и как воспитатель.

Сравнительный анализ планов социального развития, изучение опыта воспитательной деятельности производственных коллективов позволяют сделать вывод о том, что эта деятельность осуществляется в двух четко определившихся аспектах: непосредственно в самом производственном коллективе (внутренние воспитательные функции) и за рамками данного коллектива (внешние воспитательные функции) (см. схему 3). Остановимся в общих чертах на каждом из этих аспектов.

1. Материально-техническая база предприятия.	4. Опыт организаторской деятельности администрации предприятия.
2. Фонды: социально культурных мероприятий и жилищного строительства, материального поощрения, развития предприятия, премирования и т.д.	5. Опыт работы партийной, профсоюзной, комсомольской организаций.
3. Фонды профсоюза.	6. Опыт воспитательной работы коллективов цехов, бригад, отделов, отдельных трудящихся.

Структура воспитательных функций производственного коллектива



В самом производственном коллективе воспитательная деятельность опосредована организацией труда и теми отношениями, которые складываются у человека с другими участниками трудового процесса. Это отношения взаимной зависимости, взаимного контроля, взаимной ответственности за свой труд перед коллективом, перед обществом. Хорошо организованный, правильно нормированный, чередующийся с отдыхом труд уже сам по себе является важнейшим фактором воспитания, от которого зависит проявление духовных и физических сил человека, проявление его творческих способностей.

По отношению к «своим» членам воспитательные функции производственного коллектива проявляются: а) в развитии профессионально-творческих способностей работников; б) в развитии их общественной активности; в) в воспитании у членов коллектива чувства коллективизма; г) в их духовном развитии; д) в особенном, усиленном внимании к рабочей молодежи¹.

Всестороннее воспитание каждого работника, таким образом, становится неременным условием жизнедеятельности производственного коллектива. Внутренние воспитательные функции являются также функциями воспроизводства и самосовершенствования самого производственного коллектива, чем совершеннее становится личность каждого члена коллектива, тем больше выигрывает сам коллектив. Учитывая интересы и способности отдельных людей и развивая их, он находит такие формы воспитательной деятельности, которые способствовали бы максимальному сочетанию общественных и личных интересов трудящихся.

Объектом его воспитательной деятельности при этом становится не только производственник, но и его семья. Известно, что на передовых предприятиях нашей страны забота о семьях членов своего коллектива включается в социалистические обязательства. Конкретными её формами являются шефство над отдельными неблагополучными семьями и их детьми; материальная помощь нуж-

¹ Афанасьева А. Н. и Нуруллаев А. А. Коллектив и личность. – М., 1964.

дающимся; помощь в организации свободного времени детей по месту жительства; оздоровление детей в пионерских лагерях и санаториях; создание школ педагогических знаний и родительских лекториев в целях педагогического просвещения членов коллектива, имеющих детей или работающих с детьми; создание специальных детских секторов при заводских клубах, дворцах культуры и спорта; широкое финансирование всей этой работы.

Мы не рассматриваем все перечисленные выше формы проявлений внутренних воспитательных функций (это – тема специального исследования) и выделяем только воспитание производственной молодёжи, так как по своим особенностям этот опыт полнее, чем какой-либо другой, может быть использован в совместной деятельности со школьным коллективом.

Вопрос о воспитании рабочей молодёжи авторами большинства работ о производственном коллективе выделяется особо. Он связывается, прежде всего, с важнейшими современными проблемами формирования молодого поколения, с повышением удельного веса молодёжи в народном хозяйстве нашей страны. Так, например, в Свердловской области около половины всех занятых на промышленных предприятиях рабочих в 70-х годах прошлого столетия составляла молодежь в возрасте до 29 лет¹.

В промышленности всей страны молодежь до 30 лет составляла 49, 7%, в строительстве – 56, 5%, на транспорте – 41%. По своим социальным характеристикам молодёжь – наиболее динамичная часть производственного коллектива. «В условиях быстрой смены техники, технологии и организации производства молодёжь с ее высоким общеобразовательным уровнем составляет основной резерв подготовки кадров, новых профессий и совершенствования профессионально-квалификационной структуры коллектива»².

¹ Коган Л. Н. Современная молодёжь и духовная культура // Молодёжь, её интересы, стремления, идеалы. – М.: Изд-во «Молодая гвардия», 1969. – С. 24.

² Методика планирования социального развития коллектива промышленного предприятия. – Лениздат, 1970. – С. 139.

Молодёжь, таким образом, определяет будущее рабочего класса. Это ставит производственные коллективы перед объективной необходимостью решать задачу воспитания молодёжи не как сопутствующую, а как самостоятельную задачу, связанную с проблемами социализации молодёжи и привлечением ее к участию в процессе производства.

Молодёжь составляет неотъемлемую часть производственного коллектива с равными правами и обязанностями. Однако воспитательная функция по отношению к молодым рабочим имеет свои особенности. Осуществляясь в основном через общие для всех членов коллектива направления и средства воспитательной деятельности, она связана с необходимостью усиленного внимания к специфическим особенностям их жизненного опыта, проблемам, интересам, потребностям. Специфика молодёжи состоит в том, что она ещё только ищет своё место в обществе, открывает и принимает жизненные истины и ценности, вырабатывает своё отношение к жизни.

Для советских ученых молодёжь – не только возрастная группа, какой пытаются представить ее буржуазные социологи. Её принадлежность к классу определяется местом в системе общественных производственных отношений. Помочь молодёжи найти свое место в коллективе – значит, по отношению к каждому молодому рабочему решить проблему, кем стать и каким стать.

Для молодого рабочего уже само появление на производстве, вступление в новый коллектив является сложным вопросом в психологическом и нравственном отношении, так как человек должен отвечать требованиям коллектива, организовывать свою деятельность в соответствии с ними и, если нужно, перестраиваться. При этом требования, предъявляемые к личности, предусматривают и её индивидуальное развитие. Функции производственного коллектива как субъекта воспитания обязывают коллектив иметь определенную программу формирования человеческой личности и создавать условия для этого в соответствии с предъявляемыми требованиями. Какова же эта программа?

Рассматривая усвоение опыта предшествующих поколений как одну из важнейших функций молодёжи в обществе, авторы ряда работ¹ отмечают, что в процессе трудовой деятельности, приобщаясь к богатым революционным и трудовым традициям своего класса, молодое поколение «приобретает качества, которые всегда выделяли и выделяют рабочий класс: коллективизм и трудолюбие, большую организованность и дисциплинированность, высокую сознательность и ответственность».

В соответствии с научно-техническим прогрессом производственный коллектив требует также от рабочей молодёжи постоянного повышения образования, овладения знаниями, которые отражают самый современный уровень развития науки, техники и технологии производства. Требованием производственного коллектива является и активное участие каждого рабочего в управлении всеми делами предприятия, планировании производства и проведении хозяйственного расчета, ибо каждый рабочий должен сегодня быть не просто участником трудового процесса, но и сознательным его организатором.

Эти социальные и производственно-технические требования лежат в основе воспитательной работы производственного коллектива с молодёжью. В соответствии с ними воспитательные функции производственного коллектива по отношению к рабочей молодёжи проявляются:

- в создании условий для выполнения этих требований;
- в организации деятельности, которая бы способствовала вхождению молодёжи в производственные коллективы, включению её в коллективные и межличностные отношения;
- в общественном контроле за становлением личности молодого рабочего;
- в особой системе морального и материального стимулирования работы молодёжи по повышению общеобразовательного, квалификационного, культурного уровня.

¹ См. сборник «Молодёжь: её интересы, стремления, идеалы». – М.: «Молодая гвардия», 1969.

В указанных выше работах неоднократно подчеркивается значение специфических форм адаптации молодёжи к производственным коллективам. Среди них могут быть выделены группы форм, способствующих становлению личности молодого рабочего как труженика, гражданина, общественника, семьянина. Прежде всего, это:

а) формы, связанные со спецификой труда и сильным эмоциональным воздействием на молодых рабочих (посвящение в рабочие, трудовые турниры и конкурсы по профессиям, выставки научно-технического творчества молодежи, комсомольско-молодёжные рейды по внедрению изобретений и рационализаторских предложений и т. д.);

б) формы привлечения производственной молодёжи к участию в воспитательной деятельности своего коллектива (создание оперативных отрядов, деятельность «Комсомольского прожектора», работа вожатыми в школах и общественными тренерами по месту жительства и т. д.);

в) формы, помогающие становлению личности молодого рабочего как семьянина (клубы юношей, девушек, молодых матерей и отцов и т. д.);

г) формы, связанные с бытом и организацией досуга.

Особое внимание производственных коллективов в связи с воспитанием молодежи привлекают вопросы повышения образования и формирования мировоззрения молодежи, ее социальной и профессиональной ориентации, свободного времени и удовлетворения духовных запросов, ее общественно-политической активности, достижения признания со стороны общества, коллектива, друзей и т. д.¹

Большое внимание производственных коллективов к воспитанию молодёжи соответствует вниманию, которое уделяется молодёжи советским обществом. Оно отражает ту борьбу за умы и чув-

¹ Большой интерес представляют для исследователей этих проблем материалы Всесоюзной конференции «Социализм и молодёжь» (Москва, 1967 г.) и Всесоюзной научно-теоретической конференции «В.И. Ленин и коммунистическое воспитание молодёжи» (Москва, 1970).

ства молодого поколения, которая является в наше время передовой линией идеологической борьбы двух мировых систем.

Таков в общих чертах характер проявления воспитательной функции производственного коллектива по отношению к своим членам.

Однако воспитательная деятельность производственного коллектива этим не ограничивается. Она выходит далеко за рамки собственного предприятия и проявляется в качественно новой форме – взаимодействии производственного коллектива с другими коллективами, когда производственный коллектив или оказывает воспитательное действие на другие коллективы, или сам оказывается объектом воздействия с их стороны, или реализует свой опыт воспитания по отношению к членам других коллективов, или пополняет его за счет освоения опыта того, кто взаимодействует с ним.

Таким образом, этот взаимообмен воспитательной деятельностью проявляется:

а) в отношении к объектам, с которыми производственный коллектив связан средствами массовой коммуникации (радио, телевидение), когда он выступает преимущественно как пропагандист своего опыта;

б) в шефстве над отстающим предприятием, которому более сильный коллектив помогает подняться до своего уровня;

в) в помощи подшефному колхозу, совхозу;

г) в воздействии на микросреду в закрепленном за предприятием жилом массиве;

д) в работе с трудными подростками;

е) в содружестве со школьными коллективами;

ж) в шефстве над внешкольными детскими учреждениями.

Нужно подчеркнуть, что если по отношению к своим членам производственный коллектив относительно свободен в выборе средств воспитательного воздействия, то внешние воспитательные функции реализуются с учетом специфики объектов и сложившихся в них систем и методов воспитания. Этим, в частности, объясняется тот факт, что при общем руководстве воспитательной деятельностью со стороны администрации, партийной и профсоюзной ор-

ганизаций в производственном коллективе имеются ещё и различные органы, корректирующие взаимодействие с другими коллективами (советы содействия, содружества, шефские советы и т. д.).

Сфера многообразной воспитательной деятельности производственного коллектива в целом мало изучена. В то же время её наличие свидетельствует не о простом расчленении воспитательной функции на внутреннюю и внешнюю и не о механическом её повторении в каждом из перечисленных выше вариантах направлений. Здесь имеет место качественно новая характеристика социалистического производственного коллектива, возникшая как следствие его развития. Она состоит в многообразии проявления воспитательных функций, служащих своеобразным критерием зрелости коллектива и его месте в системе общественных отношений.

Опыт показывает, что чем более зрелым является производственный коллектив, тем разнообразнее его воспитательные функции, тем с большим количеством объектов он связан как субъект воспитания (см. схемы 3, 4). При этом каждый раз возникает новая самостоятельная система взаимодействий, со своей структурой и специфическим управлением, с особым характером отношений между производственным коллективом и новым объектом, вовлекаемым в сферу воспитательной деятельности (см. схемы 5, 4).

Особое внимание нами было уделено именно воспитательной функции производственного коллектива по отношению к школьному коллективу. Этот вопрос является одним из главных в проблеме взаимодействия производства и школы.

По своему существу эта функция представляет частное проявление «активного участия всех граждан в управлении государством, в руководстве хозяйственным и культурным строительством»¹. В педагогической и социологической литературе она раскрывается чаще всего в плане профессиональной ориентации или формирования у учащихся отдельных нравственных качеств. Однако материал имеющихся исследований, а также богатый практи-

¹ Программа Коммунистической партии Советского Союза. – М.: Госполитиздат, 1962. – С. 101.

ческий опыт взаимодействия, накопленный школами и предприятиями Российской Федерации и, в частности, Свердловской области, дают возможность рассмотреть эту функцию производственного коллектива более широко, как органический элемент более сложной системы – воспитательной деятельности производственного коллектива в целом.

Для правильного понимания исследуемого нами явления нельзя не учитывать, что взаимодействие производственных и школьных коллективов, как проявление коллективности социалистических общественных отношений, является одной из тенденций их развития. Мысль о взаимном обращении школы и производства друг к другу с целью обогащения жизни этих коллективов была подчеркнута в своё время ещё Н. К. Крупской, А. В. Луначарским, А. С. Макаренко.

Уже в одном из первых документов по народному образованию было прямо указано, что «новая школа неразрывно связывает себя с соседскими производствами не только с целью ознакомительной, но и с целью практического участия школьников в делах производства»¹.

Программы Единой трудовой школы определяли связь школы с индустриальным и сельскохозяйственным производством как неотъемлемую часть советской педагогики и подчеркивали, что эта связь является верным залогом осуществления принципа трудового коммунистического воспитания молодого поколения.

Характер отношений, складывающихся в те годы между производственным и школьным коллективами, позже получил определение «шефство»².

Воспитательная деятельность производственных коллективов по отношению к школе вначале давала знать о себе в весьма скромных масштабах, проявляясь чаще всего в отношениях одно-

¹ Педагогическая энциклопедия. Т. 1. – М.: «Работник просвещения», 1929. – С. 470.

² «Шефство» – термин, введенный в советскую педагогику Н. К. Крупской для обозначения отношений, возникающих между школой и прикрепленным заводом или фабрикой. «Шефство завода над школой» – формы взаимопомощи, при которой одна сторона – шеф в чем-либо поддерживает другую – подшефную. (Определение из словаря иностранных слов. – М., Госиздат иностранных и национальных словарей, 1955).

сторонней помощи. В 60-70 годы прошлого столетия в жизни производства и школы произошли существенные изменения. Мы имеем в виду, с одной стороны, движение за коммунистический труд, с которым особенно тесно связано участие производственников в воспитании детей, полную экономическую реформу, темпы научно-технического прогресса, а с другой, – действие Закона об управлении связи школы с жизнью, производственное обучение, введение всеобщего среднего образования, новый Устав общеобразовательной средней школы. Всё это создало предпосылки для существенных изменений в отношениях школьных и производственных коллективов.

Понятие «шефство», продолжая сохранять своё право на существование в различных сферах общественной жизни школы и её отношениях с производством, перестало соответствовать по содержанию тому, что за ним стоит, когда мы имеем дело с взаимодействием школьных и производственных коллективов. Реальный объект, к которому раньше относилось это определение (только школьный или только производственный коллектив), приобрел настолько выраженные качества субъекта воспитания, что появилась возможность так называемой «обратной связи», ответного влияния взаимодействующего коллектива.

Так, например, передовые социалистические коллективы, в жизни которых наиболее полно и глубоко отражены нормы коммунистической морали, не только оказывают школам материальную помощь, но в силу накопленного ими социального опыта существенно влияют на учебную, трудовую и общественную деятельность учащихся, принимая в ней непосредственное участие. Они являются тем образцом, подражание которому формирует лучшие нравственные качества школьников. В свою очередь, школьные коллективы через учебные цеха, межшкольные мастерские и т. д., принимают непосредственное участие в производительном труде производственных коллективов, помогают совершенствованию опыта их воспитательной деятельности, способствуют повышению педагогической культуры производственников.

Таким образом, на смену отношениям односторонней помощи производства школе приходят отношения «совместной деятельности», «содружества», «взаимодействия» их самых различных структурных подразделений: между производственным и школьным коллективами в целом, между администрацией, партийными, комсомольскими и профсоюзными организациями, между первичными коллективами (цех – класс, бригада – класс) или отдельными производственниками и объединениями учащихся по интересам.

Все это не только указывает на развитие социальной деятельности того и другого коллективов, но и свидетельствует о тенденции к наиболее полной реализации воспитательных возможностей производственных коллективов, о переходе от шефства к сотрудничеству.

1.3. Педагогическое взаимодействие первичных коллективов производства и школы

Важным исходным условием повышения воспитательной эффективности в организации взаимодействия производственного и школьного коллективов является знание реальных потребностей школы в привлечении производственного коллектива к воспитанию учащихся. Эти потребности носят объективный характер и обусловлены общими задачами, стоящими перед советской школой на современном этапе. Она должна обеспечить формирование личности не только общественно активной, но и всесторонне развитой, умеющей найти свое место в коллективе, которое позволяло бы ей с наибольшей эффективностью реализовать свои способности для служения Родине. При этом социальное развитие ребёнка не сводится только к формированию нравственных качеств личности. Оно связано с овладением ребёнком культурой материальной, интеллектуальной, нравственной и физической.

Сложностью и многосторонностью этого процесса и объясняется то многообразие потребностей, которое характерно для советской школы. Многочисленные исследования, посвященные актуальным школьным проблемам, а также наши наблюдения, позво-

ляют выделить в числе важнейших из них потребности школы в связях с жизнью, в соединении обучения с производительным трудом, в воспитании учащихся на революционных и трудовых традициях, в обеспечении единства воспитательных воздействий на ребенка школы, семьи и общественности.

Большую потребность испытывала школа в привлечении дополнительных возможностей для работы пионерской и комсомольской организаций, а также детских объединений по интересам: кружков, различного рода обществ, секций, одно- и многопрофильных клубов, функционирующих на базе школ, внешкольных учреждений и по месту жительства и требующих большого количества подготовленных руководителей. Особенно остро и сегодня нуждается школа в более полной передаче учащимся социального опыта старших поколений, в определенной системе приобщения школьников к жизни и деятельности трудового коллектива взрослых, его интересам и заботам. Отсюда вытекает потребность школы в создании педагогической обстановки, позволяющей школьникам находиться в специфических отношениях со взрослыми, когда каждый школьник выступает как гражданин, вместе со взрослыми участвующий в жизни общества, самостоятельно решающий серьезные для него вопросы общественного развития.

Располагая богатейшим социальным опытом, производственный коллектив может помочь школьнику в приобретении опыта самостоятельных действий.

Важным условием эффективности процесса взаимодействия является при этом достаточно полное представление о педагогическом потенциале конкретного производственного коллектива, определяемых им воспитательных возможностях и средствах удовлетворения потребностей школы.

Свердловской общественной лабораторией «Производственный коллектив – воспитатель детского коллектива» была разработана программа социолого-педагогического среза, составленного с таким расчетом, чтобы полученные данные давали возможность учителю увидеть в педагогическом потенциале производственного

коллектива те общие и специфические компоненты, которые оказывают существенное влияние на характер взаимодействия со школьным коллективом.

Апробирование этой программы на Берёзовском заводе строительных конструкций, заводе Медицинских препаратов г. Свердловска, Первоуральском Новотрубном, Синарском трубном заводах г. Каменска-Уральского, завода химического машиностроения г. Свердловска и Свердловском мясокомбинате показало, что в изучении педагогического потенциала нужно, прежде всего, исходить из общего положения о том, что определяемые им воспитательные возможности делятся на материальные и нематериальные. Отсюда вытекает различный характер получения информации о них. Изучение материальных воспитательных возможностей производственного коллектива помогает получить реальное представление о финансировании воспитательной работы на предприятии, о средствах, которые могут быть предоставлены школе в соответствии с её потребностями для совершенствования учебно-воспитательного процесса. Поскольку, как уже было указано ранее, источниками этих средств являются различные фонды предприятия, информацию о которых можно уточнить через непосредственные контакты с руководителями предприятия, представителями заводского комитета профсоюза, жилищно-коммунального управления, представителями структур общественных организаций.

Полученные данные могут помочь школе использовать эти средства по тем направлениям, которые сметой школы почти не предусматриваются для организации работы по месту жительства, премирования учащихся и классных коллективов, поощрения лучших воспитателей – производственников и учителей, материальной помощи нуждающимся учащимся, организации отдыха учителей и школьников. Так, например, школы г. Первоуральска в 1970-1971 учебном году освоили 92.000 рублей за счет средств, выделенных шефствующими предприятиями.

Реализуя в соответствии со своими потребностями материальные возможности завода Медицинских препаратов, школа № 5

г. Свердловска за счёт фондов предприятия и профсоюза этого коллектива получала ежегодно платные и бесплатные путевки для учителей в дома отдыха, примерно, 500 рублей в фонд всеобуча, по 1-2 оборудованных за счет завода кабинета.

Очень показателен опыт Уфалейского никелевого комбината, что в Челябинской области, где в сш №2 г. В.Уфалей готовность кабинетов к началу учебного года городской комиссии сдавали не работники школы, а начальники закрепленных цехов в присутствии директора завода.

Естественно, что применение в работе школы материального стимулирования, для которого широко могут быть использованы возможности предприятия, не может не сказаться положительно на укреплении связей между коллективами.

Общедоступные данные о предприятии, его лабораториях, продукции, необходимые для ознакомления учащихся с уровнем современного производства, содержатся в отделе технической информации предприятия. Здесь же могут быть намечены объекты для наблюдения во время экскурсий, интересные не только с точки зрения удовлетворения познавательных интересов учащихся, но и позволяющие продемонстрировать возможности применения знаний получаемых в школе, на современном производстве.

Изучение его возможностей может реально помочь разработать педагогическому коллективу систему ознакомления учителей и учащихся с предприятием; соотнести её с содержанием учебных программ по отдельным предметам; составить перспективный план проведения экскурсий, предусматривающий нарастание сложности получаемых учащимися сведений в соответствии с их возрастом; заранее определить цели экскурсий и объекты, на которые будет обращено внимание школьников; подготовить тех, кто будет проводить эту работу.

Полученные в отделе технической информации сведения могут в соответствии с учебными программами использоваться в качестве иллюстрирующего материала на уроках, во внеклассной рабо-

те, для оформления в школьном музее отдела, посвященного истории взаимодействующего со школой предприятия.

Изучение материальных возможностей производственного коллектива связано также с получением информации об имеющихся в его распоряжении учреждениях культуры и спорта, заводском стадионе, туристской базе. Уточнение возможностей использования этих средств для развития индивидуальных интересов и способностей учащихся, договоренность о количестве и характере детских кружков и студий-спутников, об их руководителях из числа лучших представителей творческих коллективов, может в значительной мере быть использовано для удовлетворения интересов не только учащихся, но и учителей. Они нередко сами становятся участниками различных объединений и таким образом получают возможность общения с членами производственных коллективов на основе общих интересов, увлечений, потребностей совместного отдыха. Если учесть, что для преимущественно женских по составу педагогических коллективов общение за рамками детского коллектива в силу недостатка времени и особенностей организации труда является одной из трудноразрешимых проблем, становится понятным, как много дает непосредственное общение с производственниками и педагогическому коллективу.

Приобщение к традициям и культурным ценностям производственного коллектива в процессе свободного общения часто является источником информации не менее ценным, чем информация из официальных источников.

В целом же изучение полученных данных о педагогическом потенциале производственного коллектива приводит к пониманию того, за счёт чего могут быть удовлетворены потребности школы. Так производственный коллектив реализует в первую очередь возможности своих партийных, комсомольских и профсоюзных организаций, а также различных подразделений – цехов, бригад и т. д. Таким образом, специфика педагогического потенциала по-разному обуславливает место каждого из этих подразделений в удовлетворении потребностей школы, поэтому возможности про-

изводственного коллектива в целом или коллектива цеха, как наиболее крупного подразделения, могут быть использованы, во-первых, для материального обеспечения учебно-воспитательного процесса, во-вторых, для непосредственного воспитательного влияния на учащихся.

Потребность учащихся в общении с взрослыми, их запросы и интересы могут быть удовлетворены с помощью коллективов отделов и лабораторий, имеющих в своём составе специалистов высшей квалификации, или с помощью рабочих-производственников, обладающих соответствующими интересами и умениями.

Оптимальным вариантом является при этом такая организация передачи опыта от взрослых детям, при которой они вместе участвуют в решении конкретных практических задач, когда школьники непосредственно «включаются» в соответствующие коллективы взрослых.

Это хорошо прослеживается в опыте Уралвагонзавода г. Нижнего Тагила Свердловской области, который вместе с коллективами подшефных школ выстроил «Малую Вагонку» – модель самого предприятия. Здесь учащиеся в доступных для них формах участвуют в трудовой жизни производственного коллектива, выполняя отдельные его заказы, осваивая технологию производства.

В повышении общественно-политической активности пионерской и комсомольской организаций школы важное значение имеет опыт организаторской и политической работы с молодёжью, перенимаемый от производственного комсомола. Передача этого опыта осуществляется через вожатых-производственников (коллективные вожатые), работающих либо коллективно, либо индивидуально. В любом случае как то, так и другое развивает общественную активность и школьников, и производственников.

Особое место занимают средства формирования личности учащихся, связанные с использованием опыта деятельности первичных производственных коллективов, в которых наиболее непосред-

ственной связью между их членами¹. Для школы особенно важен опыт бригад коммунистического труда по формированию навыков коллективизма и сплоченности, содружества и взаимной помощи в процессе труда и быта.

Использование этого опыта создает предпосылки для непосредственных контактов учащихся со взрослыми, формируя навыки общения с ними. Лучшие производственные бригады становятся тем образцом трудового коллектива взрослых, с которым они получают возможность вместе трудиться и переживать интересные события, обсуждать волнующие вопросы, чувствовать себя не наблюдателями, а участниками жизни взрослых. Возникающие при этом отношения часто базируются на чувствах симпатии школьников к взрослым, на желании подражать им.

Педагогическая ценность взаимодействия ученических коллективов с коллективами производственных бригад заключается также в том, что оно позволяет школе успешнее использовать индивидуальные способности и склонности отдельных членов бригады, организовать то «мужское» влияние, которого детям так недостаёт в школе, а нередко и в семье.

Взаимодействие со школой – это, прежде всего организация отношений между учащимися и взрослыми, в процессе которых и происходит передача социального опыта от одного поколения к другому. И хотя все производственники объективно всегда являются носителями социального опыта, но уметь передавать его, быть субъектом воспитания может далеко не каждый. Здесь наблюдается прямая зависимость от вооружения производственников – воспитателей специальными (педагогическими) знаниями, так как их педагогическая деятельность осуществляется в основном на общественных началах людьми, не имеющими специального педагогического образования и педагогической квалификации, для которых

¹ Взаимодействие коллективов бригад с коллективами учащихся – самая массовая форма связи производственных и школьных коллективов. Так, например, в г. Свердловске взаимодействуют с учащимися более 1500 бригад, в г. Нижнем Тагиле – более 600, в г. Первоуральске – более 200. (По данным Свердловской общественной лаборатории за 1970 год – Н. Ш.).

главной обязанностью является выполнение государственного плана по выпуску и реализации продукции.

Во-вторых, нельзя не учитывать (и это главное) сложности деятельности, которая, протекая в условиях непрерывно функционирующего производства, объективно связана с решением задач воспитания и перевоспитания, образования и самообразования, первоначального обучения специальности и постоянного повышения квалификации, а также приобщения к науке и культуре, педагогическая поддержка которой целиком и полностью является прерогативой школы и образовательных учреждений более высокого профиля (ВУЗы).

Организация взаимодействия со школой требует не только чёткого представления о воспитательных возможностях производственного коллектива в целом, но и главное, тех его членов, которые и будут работать с детьми. Это необходимо, тем более что возрастной диапазон производственников, участвующих в воспитательной работе с учащимися, довольно широк. Как показали полученные на базовых предприятиях данные, он колеблется от 19 до 55 лет, причем основную возрастную категорию составляют производственники 30-40 лет.

Следовательно, значительное место в осуществлении педагогической деятельности производственного коллектива принадлежит подготовленным педагогическим кадрам этих учреждений. Изучение уральского опыта показало, что целенаправленное руководство формированием и совершенствованием личности труженников предприятия играет ведущую роль как непосредственно в рамках самого предприятия, так и вне его.

Известно, что эффективность любой деятельности во многом зависит от того, какие мотивы лежат в её основе, насколько они осознаны, поэтому в производственном коллективе необходимо, прежде всего, выявлять людей, любящих и желающих работать с детьми. Исследование показало, что эта мотивация у производственников, уже работающих с детьми, занимает в соответствующем рейтинге, как правило, только третье-четвёртое место. На пер-

вом стоит желание лучше разобраться в воспитании собственных детей. И далее такие мотивы, как чувство долга перед своим коллективом за порученное дело, стремление помочь школе в воспитании подрастающего поколения (пятое место) и «нажим руководства» (шестое место).

Выявить – в целях формирования соответствующих мотивов, что побуждает производственников участвовать во взаимодействии со школьным коллективом, позволяет как анкетирование, так и непосредственное общение с производственниками, наблюдение за их работой с детьми.

Изучая индивидуальные воспитательные возможности членов производственного коллектива, следует иметь наиболее полную информацию о том, где и кем работают производственники, направляемые на помощь школе, каков их возраст, образование, партийность, какую общественную работу они выполняют, учатся ли, повышают ли свою квалификацию, есть ли у них опыт работы с детьми и т. д.

Особенно важно выявить наличие в производственном коллективе людей с яркими биографиями, отмеченных правительственными наградами за боевую доблесть и трудовую деятельность, умельцев, занимающихся рационализаторством и изобретательством, увлекающихся спортом, фотографией, музыкой, рисованием, шахматами, любителей – коллекционеров, туристов и др. Одним словом тех, с кого хотелось бы брать пример и «делать жизнь».

Информация об индивидуальных особенностях производственников – воспитателей позволяет школе найти основу, на которой выстраиваются их отношения с детским коллективом. При этом следует учитывать, что степень активности отдельных производственников в процессе взаимодействия со школьным коллективом зависит не столько от уровня их образования, квалификации, культуры, сколько от статуса (роли) на своем производстве. У того, кто прошел в своём коллективе определенную организаторскую школу, больше удач в работе с учащимися, меньше разочарований. Среди

них в 2,7 раза больше тех, с кем у ребят складываются доверительные и дружеские отношения.

Опыт базовых школ Свердловской общественной лаборатории подтверждает, что чёткое представление о возможностях производственного коллектива и его отдельных членов, умение соотносить с ними потребности школы являются реальной основой для взаимопонимания коллективов, для создания устойчивых длительных связей между ними, для конкретной договоренности руководителей коллективов об организации и содержании совместной деятельности, для обеспечения необходимого контроля и помощи в решении трудных вопросов, в том числе и финансовых. Общественные же организации, обеспечивая это условие, получают возможность рациональной расстановки производственников – воспитателей для улучшения системы взаимодействия и общественного контроля, для изучения, обобщения, распространения опыта воспитательной деятельности производственников и её стимулирования.

Таким образом, мы пришли к выводу, что создание системы отношений, способной оказывать разностороннее влияние как непосредственно на учащихся и производственников, так и в целом на стиль работы школы и предприятия, обеспечивается не наличием отдельно взятых перечисленных выше характеристик, а правильным соотношением потребностей и возможностей взаимодействующих коллективов.

Вместе с тем опыт показал, что на практике недостаточно учитываются конкретные потребности школы и конкретные возможности производственного коллектива, в результате чего, либо потребности школы превышают воспитательные возможности производственников, либо потребности школы не исчерпывают возможностей производственного коллектива.

Наше исследование в этом плане подтверждается выводами В. Я. Трояновского, В. Д. Семенова, которые отмечают, что преобладание помощи со стороны взрослых вносит в процесс взаимодействия опеку, способствует развитию у школьников иждивенческих настроений. Потеря шефами преимуществ их педагогических по-

зиций ведет к перегрузке шефов общественной работой и утрате интереса к содружеству. Преобладание действий детей подрывает авторитет производственного коллектива в глазах школьников, понижает его воспитательные возможности.

Умение найти разумное соотношение потребностей школы и возможностей производственного коллектива является важнейшим условием повышения эффективности совместной деятельности этих коллективов.

Следующие важнейшее условие – рационально использовать выявленные воспитательные возможности и четко представлять, в каком направлении будет развиваться совместная деятельность производственного и школьного коллективов, какие реальные изменения произойдут в ней на протяжении определённого промежутка времени.

В каждом отдельном случае это находит своё конкретное выражение в планировании, которое, как известно, имеет место лишь в тех процессах, которыми можно управлять. Мы считаем необходимым особо остановиться на этом вопросе.

Социальное планирование социалистических производственных коллективов, по своему существу, как указывалось выше, представляет научно обоснованную программу формирования прогрессивных изменений во всех сферах их жизнедеятельности, и потому оно объективно не может ограничиваться только рамками самого предприятия, так как особенностью его жизнедеятельности является связь с другими коллективами, с окружающей средой. И социальное планирование (в той мере, в какой это зависит от предприятия) не может не учитывать развитие этих связей. В числе вопросов воспитания трудящихся оно должно включать и вопросы, связанные с использованием свободного времени производственников для участия в воспитании подрастающего поколения. Следует отметить, что до сих пор этот вопрос не рассматривался ни социологами, ни педагогами. Имеющиеся методики социального планирования производственных коллективов также не предусматривали планирования данного раздела, ограничиваясь указаниями

по планированию работы с молодыми производственниками, повышению их квалификации, общеобразовательного и культурного уровня. В то же время на передовых предприятиях, в том числе и на тех, чей опыт мы изучали, участие в воспитании подрастающего поколения включает в себя:

- во-первых, заботу о детях членов своего коллектива (строительство детских дошкольных учреждений, создание детских клубов в жилом массиве предприятия и специальных секторов при домах культуры, организация летнего отдыха, зимних каникул и т. д.);

- во-вторых, помощь производственникам – родителям (повышение их педагогической культуры через систему лекториев, обмен опытом воспитания, материальную помощь, первоочередное предоставление жилплощади и т. д.);

- в-третьих, заботу о профилактике детских правонарушений и работу с трудными подростками в закреплённом за предприятием микрорайоне (через народную дружину, оперативные отряды и группы и т. д.);

- в-четвёртых, взаимодействие с коллективом подшефной школы.

Очевидно, что по количеству занятых людей, по глубине и разносторонности содержания, по материальным затратам, по общественной значимости ожидаемых результатов эта деятельность производственного коллектива должна быть процессом управляемым. Одним из аспектов управления и является включение в планы социального развития производственных коллективов основных вопросов, связанных с их участием в воспитании подрастающего поколения.

На основе программы социолого-педагогического среза, о которой говорилось выше, были подготовлены методические рекомендации для получения необходимых данных к разработке в планах социального развития соответствующего раздела¹.

¹ Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1970; Новикова Л. И., Куракина А. Т. Путь к творчеству. – М.: «Просвещение», 1968; Методика планирования социального развития коллективного промышленного предприятия. – Л.: Лениздат, 1970; Методика составления планов социального развития на промышленных предприятиях. – Свердловск, 1968.

При этом мы исходили, с одной стороны, из заинтересованности школы в рациональном использовании выявленных воспитательных возможностей производства, с другой, – из заинтересованности производственного коллектива в воспроизводстве кадров, в дополнительных возможностях для формирования личности членов производственного коллектива, которые создаются участием в воспитании подрастающего поколения.

Рассчитанные в основном на организаторов воспитательной деятельности производственного коллектива, эти рекомендации позволяют получить исчерпывающую информацию для составления педагогической характеристики производственного коллектива, анализа его участия в воспитании подрастающего поколения и определения путей рационального использования воспитательных возможностей.

Апробирование этих рекомендаций на таких различного типа предприятиях, как Свердловский завод медицинских препаратов, Уральский завод тяжелого химического машиностроения, Первоуральский новотрубный завод и Свердловский мясокомбинат, и анализ полученных результатов показали, что социальное планирование данного раздела отличается большой сложностью.

Во-первых, так же как планирование других социальных показателей, оно связано для производства не только с объективными факторами (научно технический уровень предприятия, наличие материальной базы для проведения культурно-массовой, оздоровительной и другой работы), но и субъективными (общественная активность, степень сознательности, подготовленность членов производственного коллектива к воспитательной деятельности, их отношение к этой деятельности и т. д.). Следовательно, включение данного раздела в план социального развития предполагает предварительное изучение целого ряда вопросов воспитательной деятельности производственного коллектива.

Во-вторых, план, учитывающий развитие взаимодействия, должен представлять собой систему конкретных мероприятий, которые предполагается осуществить не только в производственном,

но и в школьном коллективе. Причем в нём должны быть учтены возможности школы для установления «обратной связи» с производством, создание условий со стороны школы для выполнения производственниками своих воспитательных функций. Всё это требует большой подготовительной работы, предшествующей социальному планированию, и обуславливает не только его сложность, но и следующие специфические особенности.

Подготовительная работа предполагает, прежде всего, выяснение целей и задач планирования, определение круга вопросов, подлежащих предварительному изучению, разработку конкретной программы, включающей организационные и методические вопросы сбора исходной информации.

Разработка соответствующих мероприятий для включения взаимодействия в перспективные планы должна охватить изучение уже имеющей место его организации в данных коллективах. В частности, обязательному изучению подлежат вопросы об основных направлениях участия производственного коллектива в воспитании школьников и помощи производству со стороны школы; о формах и гласности этой деятельности, сравнимости результатов и критериях ее эффективности; о возможности изучения и распространения накопленного опыта; о формах морального и материального поощрения лучших воспитателей – производственников и учителей, успешно организующих взаимодействие производственников и учащихся; о формах подготовки производственников и учителей к совместной воспитательной деятельности.

Специальное изучение опыта данных коллективов должно быть связано также с выяснением следующих вопросов:

а) каков «наличный состав» взаимодействующих учителей и отдельных производственников или первичных коллективов; созданы ли на предприятии и в школе необходимые условия для развития их совместной деятельности (как сочетается у производственников – воспитателей участие в воспитании школьников с обязанностями в собственном коллективе, даётся ли для этого со-

ответствующее время, как организуется контроль за их деятельностью и педагогическое руководство за ею и т.д.);

б) в достаточной ли мере оказывается администрацией того или другого коллективов помощь производственникам и учителям, каков характер этой помощи;

в) оказывается ли необходимое содействие со стороны общественных организаций в организации совместной деятельности, в создании общественного мнения вокруг неё;

г) в какой степени совместная деятельность способствует росту учителя и производственника;

д) имеют ли место случаи неиспользования или нерационального использования воспитательных возможностей как производственных коллективов, так и отдельных производственников – воспитателей;

е) каковы мнения производственников и учителей о причинах, препятствующих развитию совместной деятельности, и мерах по её укреплению.

Таким образом, объектами изучения, предшествующего перспективному планированию, выступают разнообразные проявления самого процесса совместной деятельности производственного и школьного коллективов, связанные с его организационными основами и содержанием.

Предварительный анализ полученных данных является необходимым условием для определения реальных возможностей коллективов, планирования числа его участников, разработка обоснованных мероприятий, обеспечивающих содержание совместной деятельности. При анализе полученных данных следует иметь в виду, что на развитие связей и отношений со школьным коллективом прямое или косвенное влияние окажет выполнение различных мероприятий, предусмотренных в других разделах плана социального развития, но специально на взаимодействие со школьным коллективом не направленных.

Так, например, повышение профессиональных и общеобразовательных знаний, совершенствование социальной структуры, меро-

приятия по более разумному использованию свободного времени бесспорно окажут своё влияние на планирование участия производственников во внеклассной, кружковой работе, на развитие отдельных форм взаимодействия производственного коллектива со старшеклассниками.

Следует также отметить, что раздел плана социального развития, отражающий развитие взаимодействия производственного и школьного коллективов, не может строиться только на точных цифровых прогнозах, в связи с тем, что за годы, на которые планируются изменения в деятельности взрослого и детского коллективов, существенно изменятся и сами эти коллективы. Несколько выпусков сделает подшефная школа, обновятся её пионерские и комсомольские организации. Другим, более совершенным станет производственный коллектив, его материально-техническая база, его кадры.

Однако, цель разработки данного раздела в планах социального развития заключается не только в выявлении определенных условий, которые обеспечивали бы более эффективный результат воспитательной деятельности производственного коллектива по отношению к подрастающему поколению, отражали перспективы её развития с учётом возможных изменений в субъекте и объекте воспитательного воздействия, но также и в разработке практических рекомендаций по этому вопросу. Социальное планирование позволяет на основе научного расчета установить конкретные направления и ориентировочные сроки основных изменений в этой деятельности производственного коллектива, определить пути её улучшения, сделать участие производственного коллектива в воспитании подрастающего поколения процессом управляемым и регулируемым, а использованию воспитательных возможностей производственного коллектива дать более рациональные направления.

ГЛАВА 2. «УРАЛЬСКИЙ ФЕНОМЕН» ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ШКОЛЫ И ПРОИЗВОДСТВА 60-70-Х ГГ. – СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

*Память – это очень хороший учитель.
И историческая память в том числе.
А прошлое – это не пластилин. Это историческая данность, из которой нужно извлекать уроки, – рассуждает
Юрий Стоянов, известный актёр.¹*

2.1. Развитие интереса к знаниям и воспитание ответственного отношения к учению

Практический опыт предприятий и школ Свердловской области представляет естественный эксперимент и определённо имеет большое социально-педагогическое значение. В нем отразилось широкое привлечение производственных коллективов к решению актуальных проблем воспитания подрастающего поколения, их постоянное, а не эпизодическое участие в формировании личности школьников, богатство форм и содержания, характерное для современного уровня развития отношений между школой и производством. Вместе с тем его вариативность является убедительным подтверждением уже изложенных общих положений о воспитательных функциях производственного коллектива, о разнообразии проявлений этого фактора воспитания в процессе взаимодействия производства и школы и о его действенности.

Известно, что процесс обучения – это процесс двусторонний, включающий деятельность учителя и ученика. Эффективность его в большой мере зависит от того, насколько удастся обеспечить активность самого учащегося в овладении знаниями, умениями и навыками. Разрабатывая приемы и способы организации деятельности ученика в процессе обучения, ученые и педагоги – практики

¹ Аргументы и факты. 2014. № 13.

особо важное значение придают тем из них, которые развивают интерес к знаниям, потребность в учении, ответственное отношение к нему.

Изучение опыта, накопленного в Свердловской области, показало, что активизации учащихся в познавательном процессе в значительной мере способствует реализация с этой целью педагогического потенциала производственного коллектива.

Особенно показателен в этом отношении опыт содружества предприятия коммунистического труда завода медицинских препаратов и школы № 5 им. В. И. Ленина г. Свердловска. Этим коллективам принадлежит в Свердловской области инициатива в организации совместной деятельности, характеризующейся систематическим, постоянным участием производственников в формировании личности школьников.

Прежде чем перейти к его описанию, кратко остановимся на характеристике одного и другого коллективов, на том, что объективно создавало необходимые предпосылки для решения указанной выше задачи¹.

Завод медицинских препаратов г. Свердловска – специфическое предприятие, выпускающее препараты для лечения сердечно-сосудистых заболеваний. Его продукция экспортируется в 30 стран мира. Для выпуска лекарственных средств, обладающих различными физико-химическими и лечебными свойствами и требующих для своего производства разнообразнейшего сырья, завод имеет ряд технологических, химико-аналитических, фармакологических, микологических, селекционных лабораторий. Он оснащён современным оборудованием, необходимыми автоматическими регулирующими электронными приборами и т. д. Технологические процессы на заводе сложны и многостадийны, в их организации заняты специалисты различных профессий: инженеры-химики, технологи, микробиологи, фармакологи, инженеры-механики, электрики,

¹ Производственный коллектив – воспитатель детского коллектива за 1968-1971 гг.

химики-аналитики и др., а также аппаратчики с образованием 8-10 классов, окончившие специальное техническое училище.

Спецификой организационной структуры завода является то, что в бригады объединены не только коллективы чисто производственных участков, но и коллективы лабораторий, бюро, различных отделов заводоуправления, вспомогательных служб.

Человек в коллективе бригады проявляет себя в отношении к труду, в преодолении пассивности к делам коллектива, в критическом подходе к самому себе, своим знаниям, поступкам. Этому способствуют многообразные отношения, которые складываются как в самих бригадах, так и между первичными коллективами предприятия в процессе трудовой деятельности, совместного отдыха, общественной работы. Через бригаду её члены входят в общезаводской коллектив, где каждый находит условия для своего творческого роста, встречает сочувствие своим жизненным планам. Об этом свидетельствуют следующие данные.

На 1 октября 1971 года из 890 работников завода учились в школах рабочей молодежи – 21 человек, в техникумах и институтах – 12; были охвачены формами технико-экономической учебы все инженерно-технические работники – 140 человек; формами политической учебы – 250; повысили за год квалификационный уровень – 49; занимались различными видами спорта – 540; художественной самодеятельностью – 30; работой в сменных редколлегиях заводской стенной газеты – 35; лекторской пропагандистской работой – 35; работали в агитколлективе – 60; общественные поручения выполняли 85%.

На заводе каждый седьмой – рационализатор, каждый третий владеет двумя или более смежными профессиями. Это развивает силы и способности членов коллектива, помогает быстро и глубоко осмысливать объекты техники и технологии, действовать сознательно при освоении и применении различных приемов труда, в конечном итоге способствует воспитанию коммунистического отношения к труду. За коммунистический труд соревнуется весь коллектив завода. Тридцати трём бригадам из тридцати семи присвое-

но звание коммунистических. Звание ударников коммунистического труда из 890 человек носят 658 рабочих, инженеров, техников и служащих. На заводе организовано 17 школ коммунистического труда. Не случайно завод уже много лет держит первое место по Союзу среди предприятий медицинской промышленности, а его коллектив первым в области удостоен звания коммунистического труда. Всё это оказалось важнейшим фактором формирования новых коммунистических отношений, новых качеств личности производственника.

Авторитет завода вследствие этого достаточно высок. Однако он достигается не только успехами в производственном труде, но и разносторонней общественно полезной деятельностью, которая выходит далеко за рамки самого предприятия (см. схему 4).

Нетрудно убедиться, что общественная деятельность производственного коллектива носит ярко выраженный воспитательный характер. Сфера этой деятельности достаточно широка, а характер возникающих связей разнообразен. Это – сотрудничество, взаимопомощь, шефство, опека, индивидуальная воспитательная работа, профилактика правонарушений, участие в экспериментальной работе АПН СССР, обмен накопленным опытом воспитания с другими производственными коллективами. Взаимодействие со школой органически входит в систему его воспитательных связей.

Однако коллектив завода пришел к этому не сразу. Заботу о коммунистическом воспитании молодого поколения он включил в свои обязательства впервые в 1958 году. Связывая участие в воспитании детей с борьбой за коммунистический труд, он сформулировал специальную заповедь ударников и бригад коммунистического труда: следить за учебой детей, руководить их поведением вне дома, вырабатывать в детях сопротивляемость к дурному и стремление к положительному. Это стало обязанностью всех работников завода.

Воспитательные функции коллектива коммунистического труда завода медицинских препаратов г. Свердловска



Вначале эта заповедь воплощалась для большинства в помощи своим детям. Затем – во взаимном контроле за воспитанием в семьях членов коллектива. Общественность цеха, коллектив бригады знали положение в каждой семье, в нужных случаях приходили на помощь своим товарищам. В дневниках бригад появились постоянные информационные листки «Как учатся наши школьники» с оценками успеваемости детей всех работников завода – учащихся сорока школ города. На общезаводских партийных собраниях заслушивались сообщения об итогах учебного года, о состоянии обучения и воспитания детей членов заводского коллектива, вносились конкретные предложения по устранению недостатков.

Широко пропагандировался опыт лучших родителей в ежедневной заводской стенной газете. В цехах на специальных стендах помещались рядом с фотографиями отличников учёбы фотографии их родителей. А системой поощрений на заводе предусматривалось обязательное поощрение работников завода за успешное воспитание детей. Так, влияя на семьи, производственники добивались ответственного отношения к учению, прежде всего, у детей членов своего производства.

Показателем действенности этой работы может служить то, что обычно у детей работников завода неблагополучие с успеваемостью или дисциплиной бывало явлением временным.

Успешное решение этой задачи способствовало укреплению авторитета производственного коллектива и расширение сферы его воспитательной деятельности. Она была связана с профилактикой детских правонарушений в закреплённом микрорайоне города, а также перевоспитанием трудных подростков, направляемых на завод детской комнатой милиции. При этом функции коллективного воспитания в первом случае брала на себя народная дружина, сформированная на заводе и отвечающая за охрану общественного порядка; во втором – смены, участки, бригады.

Работа с трудными подростками представляет несомненный интерес в опыте этого коллектива, так как в ней особенно ощутимо проявились основные особенности отношений между его членами:

гуманизм и постоянная готовность прийти на помощь, доброжелательность и взаимное доверие, особая рабочая «уважительность» и в то же время здоровая требовательность друг к другу, взаимная заинтересованность и ответственность за общее дело.

Решающее значение в работе с подростками коллектив придавал включению их в эти отношения с целью формирования интереса к труду, к знаниям. Вот почему с поступлением на завод подросток считался полноправным членом одного из первичных коллективов, результаты работы которого существенно зависели от результатов работы новичка. Это давало коллективу основание для прикрепления к подростку для помощи и совета одного из опытных рабочих до тех пор, пока ведущим не оказывалось коллективное воздействие.

Учитывая общую тенденцию на заводе к повышению общеобразовательного и квалификационного уровня, коллектив создавал необходимые условия и для подростков. Для них была организована специальная школа мастерства, курс которой был рассчитан на 110 часов и является обязательным для каждого.

Характерно, что первичный коллектив, особо чутко реагируя на срывы и неудачи подростков, способствовал формированию позитивного отношения к действительности. На заводе стало традицией информировать весь коллектив через стенную печать и радио, отмечать в бригадах, цехах, сменах дни совершеннолетия, первой зарплаты, посвящение в рабочий класс молодых рабочих. Всё это способствовало адаптации подростков в производственном коллективе, появлению желания учиться и трудиться в нём. В результате девятнадцать из двадцати направленных на перевоспитание в коллектив были сняты с учёта в детской комнате милиции. Большинство из них вступили в комсомол, учились в ШРМ и техникумах. Некоторые завоевали звание ударника коммунистического труда. Все работающие получили соответствующие разряды.

Работа с «трудными» помогла понять производственному коллективу роль правильно организованной деятельности для воспитания подростков и вызвала интерес к педагогическим знаниям.

Широкую популярность приобрел среди рабочих журнал «Семья и школа», отдельные статьи из него читались и обсуждались на собраниях бригад. В заводском лектории все чаще стала появляться педагогическая тематика.

Таким образом, у производственников накапливался опыт воспитательной работы с подрастающим поколением. Данный опыт послужил основой для выполнения производственным коллективом новой для него функции воспитания по отношению к школе № 5 имени В. И. Ленина г. Свердловска, для которой одной из главных задач являлась борьба за глубокие и прочные знания.

Для этого школа, которая в 1970 году отметила своё пятидесятилетие, имела необходимые условия: прочную учебно-материальную базу и квалифицированный состав учителей, подготовленный для решения этой задачи: 40 человек из 43 имели высшее образование, 31 работал в школе свыше десяти лет, 12 – свыше двадцати лет. Пяти членам педагогического коллектива школы, в том числе и директору школы С. Г. Казанцеву было присвоено почётное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», 32 учителя награждены правительственными наградами, 20 – значками «Отличник народного просвещения». В коллективе школы трудились 9 членов КПСС и 15 комсомольцев. Многие учителя были известны в Свердловской области как лучшие методисты, а школа в целом – как инициатор многих ценных начинаний.

В формировании у школьников ответственного отношения к учению коллектив школы накопил интересный и богатый опыт, создал свою систему борьбы за знания. Основные звенья этой системы:

- изучение условий семейного воспитания и индивидуальных особенностей будущего школьника задолго до его поступления в первый класс;
- участие учащихся в общешкольных смотрах знаний, предметных олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.;
- организация традиционного общешкольного соревнования, условиями которого предусматривалось развитие познавательных

интересов и активности учащихся, ответственного отношения к учению;

- организация кружков и других объединений, позволяющих развивать интересы учащихся;

- тщательная подготовка каждого учителя к началу учебного года по конкретным для данного учебного года вопросам, с тем чтобы разработка этих вопросов обеспечивала у учащихся активное отношение к знаниям;

- активизация работы методических объединений с целью оперативного использования в работе педагогического коллектива лучшего опыта своей и других школ;

- привлечение к целенаправленному контролю за учебно-воспитательным процессом общественных организаций школы;

- обеспечение единства действий школьного, родительского и производственного коллективов в решении главной задачи школы.

В уже сложившейся ко времени содружества с заводом системе работы школы № 5 воспитательные возможности производственного коллектива стали использоваться далеко не сразу. Динамика этого процесса представляется нам конкретным подтверждением тенденции его развития (см. таблицу 1А).

Каждый из периодов взаимодействия характеризовался определенными «линиями связи» между производством и школой, отличался от другого содержанием. Однако оно неизменно было подчинено главному – формированию ответственного отношения к учению, как основному виду трудовой деятельности школьников.

Таблица 1А

**Развитие воспитательных функций коллектива завода Медицинских препаратов г. Свердловска
по отношению к школе № 5**

Период	Основные линии связи производственного и школьного коллективов	Содержание и основные формы взаимодействия	Сфера распространения опыта
1960-1963	Руководство завода – руководство школы. Четыре бригады – четыре класса.	Эпизодическое удовлетворение отдельных запросов школы; приобретение для неё наглядных пособий, оборудование первых кабинетов, репетиторство отдельных рабочих. Эпизодическое привлечение учащихся к труду на предприятии. Создание шефского совета под руководством комитета комсомола. Консультации классных руководителей для производственников.	Районы своего города.
1963-1965	Партийная организация завода – партийная организация школы. 23 бригад – 23 классов. Бригады – классные руководители. Совет содружества – пионерская и комсомольская организации школы.	Основная форма взаимодействия – бригада – «коллективный вожатый». Комплексная разработка планов по отдельным направлениям взаимодействия. Создание совета содружества под руководством профсоюзной организации. Оборудование кабинетов. Включение запросов участия в воспитании детей в обязательства бригад. Совместные активы, конференции, расширение воспитательного аспекта взаимодействия.	Города области: Ирбит, Каменск-Уральский, Асбест; города Уральской и Сибирской зоны: Челябинск, Новосибирск, Тюмень.

		Обобщение опыта коллегией Министерства просвещения РСФСР. Создание кинолектория для производственников.	
1965-1970	Сохранение основных связей первых периодов. Профсоюзная организация школы – профсоюзная организация завода. Комсомольская организация завода – комсомольская организация и пионерская организация школы. Инженерно-технические работники – учащиеся старших классов. Производственный коллектив – лаборатория АПН – школьный коллектив. 29 бригады – 29 классов.	Отказ от шефства бригад над старшими классами. Создание для старшеклассников кружков, творческих объединений на базе завода. Совместная деятельность комсомола и усиление руководства пионерской организацией. Создание системы сотрудничества коллективов завода, школы, родителей, включение в план социального развития завода. Продолжение работы по оборудованию кабинетов и улучшению условий для учебно-воспитательного процесса. Систематическое включение учащихся в производительный и общественно полезный труд на заводе. Создание школы педагогических знаний для производственников.	Прибалтика: г. Рига. Краснодарский край: г. Ставрополь. г. Москва: центральные педагогические чтения ЦС педобщества РСФСР.

Перед производственным коллективом стояла сложная задача – не подменять школу в средствах воздействия на учащихся. Это стало возможным при организации такой совместной деятельности, которая давала бы возможность максимально использовать возрастающий интерес воспитателей-общественников к их новой роли. Здесь многое зависело от того, насколько педагогически целесообразно будет направлена воспитательная работа производственного коллектива.

Опыт коллектива завода Медпрепаратов и школы № 5 позволяет более обстоятельно остановиться на этом вопросе, и показать основные задачи и пути их реализации в процессе взаимодействия.

Первоочередная задача, которая решалась педагогическим коллективом, состояла в органическом, последовательном включении производственников в уже существующую систему учебно-воспитательной работы школы.

При этом особое значение имела позиция их руководителей – директора завода медицинских препаратов, Отличника народного образования И. И. Изакова и директора школы № 5, заслуженного учителя РСФСР С.Г. Казанцева. Для каждого из них было характерным понимание необходимости и важности участия производственного коллектива в воспитании школьников, умение убедить в этом других, умение видеть перспективу в развитии отношений между школой и производством, стремление к постоянному общению для определения чётких установок, обеспечивающих конкретную роль каждого коллектива в системе взаимодействия.

Важным путем решения первой задачи было и создание совета содружеств. В него вошли директора завода и школы, секретари партбюро, представители бригад, члены комитетов комсомола, завуч и лучшие классные руководители.

Были чётко определены функции совета: заниматься вопросами планирования и координации совместной деятельности; заслушивать систематически бригадиров и классных руководителей о совместной работе; проверять выполнение обязательств, взятых бригадами и заводом по отношению к школе и школой по отношению

к заводу; осуществлять педагогический контроль над неблагополучными семьями; помогать школе в работе с «трудными» и привлекать к этому представителей общественности предприятий, где работают родители трудных ребят; вместе с партийной и профсоюзной организациями школы проводить педагогическую подготовку общественников-воспитателей, конференции по обмену опытом.

В структуре связей производственного и школьного коллективов совету содружества отводилась роль штаба, который стал проводником педагогических требований к деятельности коллективов, организатором отношений между ними.

Эта роль была особенно ощутимой в создании общественного мнения по тем или иным вопросам учебно-воспитательной работы с детьми. Они стали традиционными для совместных собраний и активов, которые готовились и проводились коллективами завода и школы. Отличительной чертой этих собраний была высокая активность и большая заинтересованность всех участников, последующая разработка актуальных вопросов, конкретно определяющая место каждого коллектива в их решении.

Так были разработаны проекты «общей заботы» в связи с решениями КПСС по ускоренному развитию химической промышленности, что рассматривалось как важнейшее условие подъема сельскохозяйственного производства и роста благосостояния народа. Эти мероприятия были обсуждены на открытом партийном собрании с участием шефов, и легли в основу целой системы целенаправленной воспитательной работы, в которую включились комсомольская и пионерская организация школы. Преподаватели химии провели изучение документов Пленума на уроках. Учителя и старшеклассники сделали около тридцати сообщений в цехах завода Медпрепаратов и для родителей школы, используя интересный местный материал, подобрать который помогли рабочие. Комсомольцы школы и завода вместе с пионерами организовали сбор макулатуры и металлолома в фонд большой химии, для школы подшефного совхоза была собрана библиотека книг по химии и биологии. Все классы, начиная с седьмого, вместе с шефами посетили

выставку «Большая химия» в Доме техники. К концу учебного года завод оборудовал для школы новый кабинет биологии.

Проделанная работа настолько изменила отношение учащихся к предмету, что, учитывая повышенный интерес к нему, школа ввела новый профиль производственного обучения – аппаратчиков химической промышленности. Коллектив завода Медпрепаратов выделил для этой цели учебный участок и квалифицированных инженерно-технических работников. Комплексная организация совместной деятельности двух коллективов оставалась постоянно в их опыте как одна из лучших традиций.

Важным путём в решении общих задач явилось и сотрудничество учителей и производственников с коллективом родителей учащихся. Через классные комитеты родители широко привлекались классными руководителями и шефствующей бригадой к проведению недели всеобуча, изготовлению наглядных пособий, оформлению школы, организации внеклассной работы, работе с семьями.

Советом содружества практиковался также вызов непосредственно в цех нерадивого ученика, его родителей, представителей общественных организаций с места их работы. Школа прибегала к этому спорному «приёму» только в случае особой необходимости, как к одному из самых сильных средств перевоспитания – воздействовать на ученика через рабочий коллектив, помочь преодолеть возникший конфликт, предъявить конкретные требования родителям, а в случае необходимости поставить под общественный контроль их отношение к воспитанию ребёнка. Следствием вмешательства совета содружества в конфликтные ситуации, предложенные для обсуждения школой, был позитивный результат практически во всех эпизодах.

Совет содружества являлся не только средством воспитания учащихся и их родителей, но и формой привлечения производственников к непосредственному взаимодействию с педагогическим коллективом школы. Это исключало для производственников позицию исполнителей эпизодических заданий со стороны классных руководителей и учителей. Роль организаторов ставила произ-

водственный и педагогический коллективы в положение взаимной ответственности за судьбы школьников.

Не менее важным было определение такого содержания взаимодействия, при котором средства, имеющиеся у школьного коллектива для развития интереса к знаниям и ответственного отношения школьников к учению, усиливались и дополнялись бы воспитательными средствами производственного коллектива.

Решение этой задачи было связано с тщательным отбором и апробированием этих средств, с переходом от репетиторства в деятельности отдельных производственников к формам, более целесообразным для производственного и школьного коллективов. Среди них – помощь школе в укреплении и совершенствовании материальной базы учебно-воспитательного процесса; тщательное обследование домашних условий учащихся (наличие места для занятий, соблюдение режима, формы помощи родителей детям) и выявление возможностей для успешного обучения трудных ребят; обсуждение итогов проверки на заседаниях совета дружества и определение индивидуального шефства над семьями, где нет достаточно хороших условий для учебных занятий, и теми ребятами, которые не проявляют охоты к учению; проведение для родителей учащихся подшефной школы и рабочих завода лекций и бесед по проблеме «Задачи и содержание работы родителей по развитию познавательных способностей детей и воспитание у них сознательного отношения к учению»; оформление в цехах завода стендов, отражающих содержание и формы работы семьи и общественности с детьми; изучение и распространение среди родителей и рабочих завода лучшего опыта воспитания у детей сознательного отношения к учебным занятиям; организация при помощи инженерно-технических работников кружков, творческих объединений, научных обществ; разработка системы учебно-познавательных экскурсий на завод и другие предприятия с учётом школьных программ и возрастных особенностей учащихся.

Поскольку определение содержания взаимодействия производственного и школьного коллективов связано с большим разнообра-

зией форм и направлений, в этом опыте приоритетным стало то, что помогало целевому формированию сознательного отношения к знаниям. Особо актуальной для школы стала проблема создания учебных кабинетов, через которые можно было бы знакомить учащихся с современным уровнем науки и техники.

Участие производственного коллектива в оборудовании и создании учебных кабинетов явилось незаменимой помощью школе в активизации учебного процесса, повышении его эффективности. Эта тенденция укрепления материальной базы учебного процесса стала для производственного коллектива одним из важных направлений постоянной помощи школе. С 1961 по 1971 год в ней были оборудованы кабинеты химический, физический, биологии, электротехники, лингафонный кабинет, математики, литературы, обществознания, 4 кабинета для начальных классов, спортзал, комната В.И. Ленина, и пионерская комната, кабинет труда и рисования. Производственный коллектив добился того, что все они отвечали современным требованиям организации учебного процесса школы, причем часть кабинетов была равноценна лабораториям специальных учебных заведений. А открытие каждого из них не только создавало новые возможности для повышения эффективности процесса обучения, но и имело большое воспитательное значение, стимулируя стремление к знаниям.

Участие школьников в подготовительных работах и монтаже кабинетов, общая радость по поводу их открытия – всё это объединяло коллективы, формировало у школьников чувство уважения к людям труда, ответственности перед ними за свои знания, успехи в учении.

Для работы в кабинетах, на уроках и кружковых занятиях с помощью производственного коллектива был подготовлен большой фактический материал (задачи, упражнения, задания для лабораторных работ) познавательно-воспитательного характера. Использование этого материала не только вводило учащихся в мир новых явлений, но и вызывало интерес к труду взрослых.

Взаимодействие с производственным коллективом не только усиливало значимость привычных форм учебной работы – уроков,

но и предоставляло возможность проведения учебных занятий непосредственно на заводе и тематических экскурсий на предприятие. Особенно ценными в познавательном отношении были экскурсии на темы: «Для чего и кому нужен труд наших шефов», «Какие знания нужны для выполнения работы медпрепаратовцев», «Как относятся рабочие и служащие к своему труду». Чаще всего они заканчивались встречами в красном уголке завода, беседами о распорядке дня рабочего и школьника, о передовых людях бригады и цеха и т.д. Полученные во время экскурсий знания широко использовались затем в учебной работе.

Педагогическим коллективом школы через совет содружества и общественные организации привлекались специалисты завода и передовики производства к участию в учебных занятиях с учащимися при изучении отдельных разделов программы по физике, химии, географии, обществознанию, а также организовывались тематические практикумы в цехах завода.

Заводские лаборатории стали местом для проведения отдельных уроков по химии, а инженеры-химики – внимательными консультантами учащихся при подготовке к этим урокам и тематическим вечерам по вопросам: «Биохимия и современное производство», «Физика и техника». Постоянное участие специалистов в работе общественного лектория «Наука и современное производство» и вечерах науки, учебные конференции с участием инженерно-технических работников завода на тему «Физико-химические и биологические основы и принципы технологических процессов производства завода» помогали учащимся лучше понять основы производства.

Не меньше обогащало воспитательные средства школы использование боевых и трудовых традиций, определяющих общественно-политический облик современного заводского коллектива. Они оказывали существенное влияние и на характер учебно-познавательной деятельности учащихся. При этом разнообразные массовые формы общения – совместные совещания представителей завода и школы перед началом учебного года, торжественные активы с подведением итогов выполнения государственного плана, подведение итогов

межколлективных и внутриколлективных форм соревнования, совместные конференции, дни поэзии, диспуты и т. д. — помогали школьникам знакомиться с традициями завода, почувствовать атмосферу жизни большого производственного коллектива.

Вот как, например, проходила одна из таких конференций «47-Октябрь на заводе Медпрепаратов». В ней участвовали учащиеся всех классов, тщательно изучили историю завода, составили его летопись. 5 ноября оба коллектива собрались вместе. Перед присутствующими прошли кинокадры из истории завода, страницы подготовленной летописи. Производственники рассказали о том, как они выполнили обязательства к празднику, о планах на будущее, передали ребятам наказы своего коллектива. Потом о своих делах говорили школьники. Торжественно был обставлен прием школьников в октябрята и пионеры. Здесь же коммунисты вручили комсомольские билеты старшекласникам. Общее признание получила премьера спектакля пионерского театра «Красный галстук», подготовленная вместе с рабочими, исполнявшими роли взрослых.

С героическим прошлым своих шефов, людей мирного труда, познакомились учащиеся и во время подготовки к 25-летию победы над фашистской Германией. Сбор материалов о подвигах рабочих, родителей, бывших выпускников школы, участников Великой Отечественной войны был дополнен сведениями о том, как живут и работают эти люди сейчас. Ребята убедились, что создание завода явилось таким же подвигом, как сражение на фронте. В совместном параде поколений в этот день приняло участие 2000 человек — учащиеся, учителя, рабочие, родители — участники войны.

Рапорта ребят о своих учебных и трудовых делах рабочим — бывшим воинам, шествие вместе с ними по главным улицам города, общий вместе с рабочими митинг и минута молчания у Вечного огня создали тот общий эмоциональный настрой, который оставляет глубокий след в сознании людей.

В школе стало традицией начинать учебный год с ленинских уроков, с совместной торжественной линейки у памятника

В. И. Ленину, построенного на заработанные учащимися и шефами средства.

Центром идейно-политической работы, связанной с воспитанием учащихся на лучших традициях, стала оборудованная с помощью завода ленинская комната. Совет комнаты, куда входили и рабочие, постоянно организовывали встречи со старыми коммунистами, ветеранами труда, собирали материалы о Ленине и его соратниках, о людях, которые живут и трудятся по-ленински. Здесь проходил прием ленинских зачетов, отдельные уроки и классные часы, занятия семинара учителей по изучению теоретического наследия В.И. Ленина. К обсуждению таких тем, как «Ленинский стиль взаимоотношений между людьми», «Как воспитывать учащихся на примере жизни и деятельности Ильича», «Ленинское учение о культурной революции» и других привлекались представители производственного коллектива, пример которого – лучшее доказательство претворения в жизнь ленинских заветов.

Среди форм, позволяющих школьникам непосредственно участвовать в закреплении традиций производственного коллектива, особое место занимало участие их в трудовой деятельности предприятия. Завод предоставил для учащихся посильные виды систематического производительного труда: изготовление тары для экспортной продукции, упаковка продукции, участие в выполнении отдельных срочных заказов (например, заказа для Кубы), в реконструкции цехов и строительстве бытовых объектов завода, участие вместе с рабочими в традиционных трудовых вахтах и всероссийских субботниках.

То, что школьники узнали в процессе совместного труда и общения с производственниками о социалистическом предприятии и его людях, нельзя компенсировать ни рассказом учителя, ни чтением литературы. Труд в рамках шефствующего предприятия, проявляющего заботу о школе, особенно был ценен для формирования у ребят важнейших нравственных качеств, от которых зависит их активная жизненная позиция, в том числе и отношение к учению.

Гражданственность в труде, в выполнении общественных обязанностей, высокоразвитое чувство долга, взаимопомощи, гуманности, свидетелями которых становились учащиеся, воссоздавали для них тот нравственный образец, в сравнении с которым по-особому воспринимаются и переживаются отношения, складывающиеся в общешкольном или классном коллективе. Моральные нормы коллектива коммунистического труда переносились учащимися в сферу учебной деятельности, усиливая борьбу за качество знаний самих учащихся, преобразуясь в специфические средства формирования ответственного отношения к учению.

Комитет комсомола и совет дружины, организуя соревнование комсомольских групп и пионерских отрядов, отказались от практики подсчета двоек, «очков» и общепринятого обсуждения двоечников на собраниях. Большое значение стало придаваться ими товарищескому контролю за выполнением домашних заданий, взаимопомощи в учебе, коллективной ответственности за качество успеваемости, за отношение к учению. Почти в каждом классе действовала «скорая помощь» для работы с отстающими. Учащиеся 9-х классов занимались по русскому языку и литературе со слабыми учениками четвёртых классов, по математике – с учениками третьих и пятых классов и отчитывались перед комитетом комсомола о выполнении этих поручений.

Стимулирующее влияние на развитие соревнования оказывали меры поощрения, учрежденные производственным коллективом за успехи школьников в учении и общественно полезном труде: грамоты, выпелы, переходящие знамёна, поездки в Москву и Ленинград.

Наряду с этим большое значение уделялось развитию у всех учащихся интереса к знаниям, любознательности и пытливости.

В школе работало 15 предметных кружков для учащихся 4-10 классов, клубы «Романтика», «Искусство», математическое и атеистическое общества для старшеклассников. Всего в 37 кружках,

секциях и обществах занимались 960 учащихся, 83% от общего количества¹.

Всеми кружками руководили производственники и родители, 5 объединений по интересам были созданы непосредственно при заводе, в том числе общество «Юный химик» и литературно-творческий кружок.

Участие детей не только в учебных и идеологических, но и клубных коллективах создавало условия для их всестороннего развития, здесь формировался устойчивый интерес учащихся к предмету, заинтересовавшему делу, появлялась увлечённость знаниями, намечались определённые пути будущего выбора профессии. Этому способствовала также организация математических, физических, химических, географических, литературных олимпиад, занятия факультативов, демонстрация учебных, научно-популярных и художественных кинофильмов. Лучшие кружки получали право творческого отчета перед школой и заводом, устраивали на нём выставки технического творчества, отчётные концерты, недели детской книги. Все это также значительно повышало ответственность учащихся за свои знания.

Также в целях повышения ответственности за порученное дело, производственный коллектив поставил определение мест в социалистическом соревновании бригад в зависимость от того, как идёт их работа с учащимися. А педагогический коллектив разработал рекомендации, которые внесли ясность в содержание совместной деятельности заводских первичных коллективов с различными классами. Для большинства бригадиров двадцати трёх бригад – производственников-шефов, деятельность которых мы изучали, главной целью работы с учащимися было – «добиться высокой успеваемости в подшефных классах», «помочь детям в учёбе». При этом внимание уделялось тем учащимся, которые особенно нуждались в нём. Члены бригад бывали у них дома, встречались с родителями, чтобы выяснить причины слабой успеваемости. У себя в

¹ Отчет школы № 5 г. Свердловска за 1970 год.

коллективе обсуждали отдельные нарушения дисциплины, не оставляют без внимания неудовлетворительные оценки.

Конечно, далеко не сразу им удавалось добиться заметных успехов, т.к. обычные разговоры с трудными учениками, как правило, не меняли положения. Ребят приглашали в заводоуправление, в красный уголок. Разговаривали с каждым, иногда всей бригадой, долго, откровенно, пока не чувствовали, что слова «доходят» до подопечных.

Для учеников, родители которых по каким-либо причинам не следили за выполнением домашних заданий, в красном уголке завода выделили столы для занятий. Ребята приходили к шефам делать уроки. Сам факт контроля, своевременная помощь, объяснение непонятого приучили детей заниматься систематически, серьезнее относиться к учёбе.

Важной задачей, от которой в большей степени зависел успех решения всех других задач, являлась педагогическая подготовка производственного коллектива к работе с учащимися.

Наиболее распространёнными формами были лекции, беседы, конференции по отдельным педагогическим вопросам, просмотр и обсуждение кинокартин, спектаклей, газетных и журнальных статей. Большое внимание уделялось организации в цехах наглядной агитации по вопросам воспитания, выступлениям в заводской печати, включению вопросов педагогики в тематику школ коммунистического труда. Большое значение при этом придавал педагогический коллектив ознакомлению шефов со школьной жизнью, с практикой обучения и воспитания учащихся (посещению уроков, внеклассных мероприятий, ознакомлению с опытом лучших учителей и воспитателей, привлечению шефов к разработке и анализу отдельных вопросов воспитания и т. д.).

С 1966 года на заводе стала функционировать школа педагогических знаний для воспитателей-общественников с таким же учебным годом, как в системе политического просвещения.

Педагогические знания помогали производственникам воспитывать не только подшефных, но и своих детей, лучше организо-

вывать работу с учащимися младшего и старшего возраста, находить необходимые формы для решения задач, поставленных перед ними школой.

Представляется целесообразным отметить, что решение указанных задач взаимодействия производственного и школьного коллективов отнюдь не являлось бесконфликтным процессом.

Так, например, в опыте завода медицинских препаратов отсутствие педагогической гибкости в применении формы взаимодействия, – «бригада-коллективный вожатый» послужило причиной того, что до 1968 года все классы с 1-го по 10-й имели «коллективных вожатых», независимо от возраста учащихся и их принадлежности к пионерской или к комсомольской организации. В то же время совершенно игнорировалась совместная работа производственного и школьного комсомола, так как взаимодействие между ученическими и производственными коллективами осуществлялось только через прикрепленную к классу бригаду.

Неумение учителей определить конкретно, в зависимости от возрастных особенностей учащихся, позицию каждой бригады в борьбе за прочные и глубокие знания привело к подмене функций производственников-воспитателей функциями учителей. Именно этим можно объяснить тот факт, что в первые годы взаимодействия со школой производственники занимались массовым репетиторством, «разбором» за двойки, проверкой дневников во всех классах, а главную свою задачу большинство коллективов бригад видело в том, чтобы добиться «100% успеваемости» (16 бригад из 23 взаимодействующих со школой).

Делая основную ставку на бригаду, школа далеко не сразу пришла к необходимости привлекать к работе по развитию интересов учащихся старших классов инженерно-технических работников. Пять первых объединений по интересам под руководством производственников были созданы только спустя 8 лет с начала совместной работы школы и предприятия.

Однако эти недостатки являются по существу лишь свидетельством той динамики процесса взаимодействия коллективов, на ко-

торую мы уже указали выше (см. таблицу 1А). В целом же содружество производства и школы в описанном нами опыте объективно создавало дополнительные возможности для положительного отношения школьников не только к учению, но и к различным сторонам действительности, к запросам производства.

Школьный коллектив, учитывая потребности производственного, включал в свой план работы организацию выступлений старшеклассников с беседами и лекциями по вопросам науки, литературы и искусства перед рабочими завода, привлекал старшеклассников к проведению на заводе социологических исследований, к участию в оформлении тематических выставок, к информированию рабочих о новинках литературы, о рецензиях на спектакли и кино, к оказанию помощи рабочим, обучающимся в школах рабочей молодёжи; к участию в составлении истории и описания отдельных сторон производственной и общественной деятельности завода.

Среди авторитетных для себя людей старшеклассники называли специалистов завода, мотивируя свой выбор наличием у них таких качеств, как «большая эрудиция», «хорошее знание дела», «способность заинтересовать», что способствовало формированию у ребят интереса к производственному коллективу и его людям. Это в свою очередь приводило к появлению у учащихся интереса к знаниям, желания трудиться в условиях современного производства, больше знать и уметь. Не случайно мотивация дальнейшего пути у 70% учащихся этой школы совпадала с желанием не останавливаться на достигнутом, продолжать своё обучение. Это подтверждается такими показателями, как:

1) непрерывный рост общей успеваемости (в 1966/67 учебном году – 99,1%, в 1967/68 – 99,5%, в 1968/69 – 99,8%, в 1969/70 – 99,9%, в 1970/71 – 99,4%);

2) увеличение количества учащихся, имеющих только хорошие и отличные отметки (в 1966/67 учебном году – 38 человек, в 1967/68 – 488, в 1968/69 – 502, то есть 49%, в 1969/70 – 510 чел., то есть 49,2%, в 1970/71 – 530 чел., то есть 49,6%);

3) количество выпускников школы, успешно выдерживающих вступительные конкурсные экзамены в вузы (в 1966 году из 180 поступающих в вузы было принято 166 человек, в 1967 г. на 98 выпускников – 77 человек, в 1968 г. – из 186 – 162 человека, в 1969/70 из 172 – 151 человек, в 1970/71 г. – из 140 выпускников – 86 человек);

4) отсутствие необучающихся и неработающих подростков в микрорайоне школы;

5) отсутствие ребят, состоящих на учёте в детской комнате милиции.

Таким образом, реализация педагогического потенциала производственного коллектива в жизнедеятельности школы создавало дополнительные возможности для повышения интереса учащихся к знаниям, повышения их ответственности за приобретение знаний не только перед своим коллективом, но и перед производственным, а через него и перед обществом.

2.2. Подготовка учащихся к труду в условиях современного производства

Одной из важнейших задач советской школы, которая должна дать выпускникам не только общее образование, но и воспитать готовность к самостоятельной деятельности, показать перспективы творческого роста в процессе умственного и физического труда в сфере общественного производства, является подготовка учащихся к труду.

Возможности самой школы в этом отношении ограничены. Поэтому особое значение в условиях технического прогресса приобретает такая связь производства и школы, при которой учащиеся могут познакомиться с содержанием работы представителей различных профессий, близко увидеть труд рабочих, включиться в сферу общественных и трудовых отношений производственного коллектива.

Практика показывала, что реализация педагогического потенциала производственного коллектива имеет при этом свои особенности.

Рассмотрим их на примере совместной деятельности Новотрубного завода г. Первоуральска и его одиннадцати подшефных школ.

Новотрубный завод являлся одним из крупнейших предприятий Советского Союза, продукция которого находила применение в самых разнообразных отраслях отечественной промышленности, а также в 37 зарубежных странах. Каждый цех специализировался на выпуске определенного ассортимента бесшовных стальных труб, что позволяло эффективно использовать оборудование, переходить к комплексной автоматизации отдельных линий. Осуществлению всего этого помогала работа различных лабораторий, которые располагали современным техническим оборудованием для проведения необходимых исследований.

Насыщенность трубного производства сложными машинами и механизмами предъявляет высокие требования к общеобразовательной и профессиональной подготовке каждого рабочего. На заводе разработан пятилетний перспективный план по повышению уровня общеобразовательной и технико-экономической подготовки трудящихся, цель которого – дать всем рабочим не меньше, чем восьмилетнее образование, систематически готовить из их числа инженеров и техников без отрыва от производства, совершенствовать формы массовой технико-экономической учёбы. Для осуществления этой цели на заводе имелись все условия: три подшефных школы рабочей молодёжи, вечерний металлургический техникум, учебно-консультационный пункт Уральского политехнического института имени С. И. Кирова.

Одним из основных принципов в организации повышения профессионального уровня кадров завода стал принцип единства политической, экономической и технической учёбы. Он осуществлялся через такие массовые формы, как производственно-технические курсы, курсы по овладению вторыми и сложными профессиями, школы передовых методов труда и курсы целевого назначения. Большое внимание уделялось коллективам работающей молодёжи, её образованию и воспитанию. На 1 октября 1970 года на заводе различными формами технико-экономической учё-

бы было охвачено 8039 человек, политической учебы – 3200. Для того, чтобы обеспечить более высокое качество подготовки рабочих, на заводе большое внимание уделялось созданию учебно-материальной базы. Здесь имелось 38 учебных аудиторий и 15 технических кабинетов, обеспеченных методической литературой, оборудованных наглядными пособиями, приборами, стендами, действующими лабораторными установками. Средний образовательный уровень молодых рабочих только с 1963 г. по 1970 г. заметно повысился. Если в 1963 году количество молодых рабочих от шестнадцати до тридцати лет, не имеющих 8-летнего образования, составляло 2181 человек, то к 1970 году – только 191. В техникумах и вузах училось 75% молодежи завода.

Ежегодные заводские смотры – конкурсы по учебе показывали, что прямым следствием заботы коллектива о совершенствовании производства стало повышение элемента творчества в труде, постоянный рост числа изобретений и рационализаторских предложений. Так, число рационализаторов на заводе в 1970 году достигло 1530 человек, количество поданных ими рацпредложений и изобретений – 2120, а экономия от внедрения только 65% от общего их количества составила 22.800 рублей.

Развитие завода осуществлялось не только за счёт реконструкции и расширения действующих цехов, но и за счёт строительства новых, оснащенных прокатными станами и другим оборудованием последних моделей.

С перспективами завода была связана у коллектива забота о закреплении кадров, об удовлетворении духовных запросов трудящихся. Завод выстроил для этих целей Дворец культуры, Дворец спорта, водную станцию с зимним и летним бассейнами, стадион на 5000 мест, лыжные и туристические базы, дома рыбаков и охотников, специализированный шахматно-шашечный клуб и т. д.

Для рабочей молодёжи при Дворце культуры Новотрубного завода работали клубы политической информации, шахматно-шашечный, призывника, весёлых и находчивых, кинопутешественников, туристов, атеистов, охотников и рыболовов, молодых мате-

рей, а также такие факультеты народного университета культуры, как факультет ленинских знаний, профсоюзного актива, технического прогресса, музыки, доброго здоровья, педагогических знаний для родителей.

Перспектива развития предприятия связывалась не только с совершенствованием условий для тех, кто уже трудится на заводе, но и с психологической и практической подготовкой резерва. В том, чтобы «звать в рабочие», «будить интерес к профессии», «вызывать тягу к заводу», «уважение к рабочим людям», – видели свою главную задачу 82% из 1100 человек, которым заводской коллектив поручил работу с детьми.

Эта задача решалась через широкую систему воспитательной работы производственного коллектива с детьми (см. схему 5). Характерной особенностью этой системы стало то, что в её основе лежал педагогически целесообразное использование указанных выше средств, имеющихся у производственного коллектива для воспитания своих членов.

Это позволяло организовать общение и взаимодействие школьников с производственным коллективом в различных сферах его деятельности с учетом задач, стоящих не только перед ним, но и перед школой. Мы остановились на тех формах взаимодействия, которые полностью оправдали себя в подготовке учащихся к труду в условиях современного производства.

Использование материальных возможностей производственного коллектива

для воспитания школьников



Нельзя не согласиться с исследователями, которые рассматривают подготовку учащихся к труду в условиях современного производства, как систему подготовки, которая должна привести их к сознательному выбору профессии. Такая направленность существовала и в воспитательной деятельности Новотрубного завода. Планом его социального развития предусматривалось создание профессионально-консультационного пункта, составление профессиограмм на 70 профессий, наиболее массовых на заводе, и широкая пропаганда этих профессий. К составлению профессиограмм привлекались инженеры и техники, медики и психологи. Конечной целью работы по профориентации планировалось обеспечение потребности завода в рабочей силе соответствующей квалификации.

Изучение опыта первоуральцев показало, что применительно к подшефным школам их работу нужно рассматривать значительно шире – как идейную, духовную и моральную подготовку учащихся к самой перспективе стать современным производственником, а, следовательно, продолжать общее и специальное образование, участвовать в общественно полезном труде.

Решение этой задачи стало возможным через систему совместной деятельности производства и школы, в содержание которой в качестве главных направлений входило расширение кругозора учащихся, приобщение их к современным достижениям науки и техники, включение школьников в производственный труд, активную общественно полезную деятельность в школе и вне её, допрофессиональная и профессиональная подготовка старшеклассников.

Однако общение с учащимися производственного коллектива в целом, которое было характерным для завода Медпрепаратов и школы №5 г. Свердловска, в опыте первоуральских коллективов было невозможным из-за масштабов Новотрубного завода (более 22 тысяч рабочих). В каждой из одиннадцати подшефных школ проводником влияния общезаводского коллектива стал шефствующий цех, взаимодействуя с которым школьный коллектив готовил учащихся к труду, поэтому в каждой из школ знали не только о заводе в целом, но и имели необходимые сведения о шефствующем

цехе, исходные данные для организации взаимодействия с производственниками.

Остановимся на характеристике только одного из цехов предприятия, который совместно с педагогическим коллективом подшефной школы №7 особенно эффективно осуществлял подготовку учащихся к труду, реализуя свои возможности.

Цеху №3 принадлежало в то время одно из ведущих мест на заводе. На него приходилось 8% общего объема производства. Среди 1593 человек, работающих в цехе, было большинство людей 35-летнего возраста. В цехе были сильны трудовые традиции, непрерывно росла производительность труда. 25 бригад и 3 отдела (920 производственников) носили звание бригад и отделов коммунистического труда, боролись за это звание 350 производственников. Для коллектива цеха было характерно высокосознательное отношение к труду и стремление к постоянному повышению знаний. Здесь среднее образование имели 315 человек, учились в техникумах и институтах 75 человек. В цехе работало 132 члена КПСС и 185 членов ВЛКСМ. Многообразными были интересы членов коллектива: в рационализаторстве и изобретательстве участвовали 145 человек, регулярно читали художественную литературу 830 человек, занимались различными видами спорта – 900, художественной самодеятельностью – 60.

Как показало изучение опыта их взаимодействия, совместной деятельности коллективов школы №7 и цеха №3 обогащает все средства воспитания, придавая им специфическую направленность на удовлетворение запросов самого предприятия, трудовую подготовку школьников, раскрывая перед учащимися творческие возможности профессии рабочего, его роль в социалистическом обществе.

Одна из старейших в городе Первоуральске, седьмая школа, также как и школа №5 г. Свердловска, имела сложившийся педагогический коллектив, две трети которого работали от десяти до пятнадцати лет, одну треть составляли члены КПСС и ВЛКСМ, семь учителей были Отличниками народного просвещения РСФСР.

Этой школой также был накоплен ценный опыт включения учащихся в общественно полезный и производительный труд и опыт развития интереса учащихся к производству и его людям. Здесь сложились особые формы, помогающие решению этой задачи. На постоянно действующих стендах «Школа и производство» ежемесячно отражались производственные показатели Новотрубного завода, помещались фотографии лучших рабочих с аннотациями об их труде, сообщения о новом в работе цеха. Систематически проводились комплексные экскурсии школьников, целью которых стало знакомство с автоматизацией и механизацией производства, наблюдение учащимися физических, химических и других процессов. В школьной лектории «Новое в науке и технике» выступали ударники коммунистического труда, новаторы завода, Герои Социалистического труда; на школьных «четвергах» для разговора о профессиях учащиеся встречались с рабочими, инженерно-техническими работниками. Лучшие рабочие в курсе производственного обучения знакомили учащихся с передовыми методами труда; школьники непосредственно знакомились с мастерством передовиков производства; на уроках в старших классах использовались материалы школьного музея трудовой славы, составлялись и решались задачи на производственную тематику. Всё это помогало школе раскрыть содержание профессии рабочего, познакомить учащихся со спецификой наиболее востребованных специальностей, дать общее представление о современном передовом производстве.

В большинстве классов по давно сложившейся традиции вместе с учителями воспитанием учащихся занимались и выпускники школы, теперь уже рабочие Новотрубного завода. Для них и для других общественников-воспитателей школой был организован специальный педагогический семинар, проводились открытые классные часы, где производственники знакомились с методикой использования различных форм совместной деятельности. Это вело к развитию широкой инициативы производственников в вопросах воспитания. Так, школьное опытно-конструкторское бюро роди-

лось по инициативе одного из инженеров, школьная агитбригада – по инициативе молодых рабочих третьего цеха.

Развитию активного интереса помогало включение школьников в совместную деятельность с производственным коллективом, в социалистические производственные отношения. Педагогический коллектив избрал для этих целей такую форму, как технические кружки в школе или на базе учебного цеха. Один из них был затем преобразован в школьное опытное конструкторское бюро (ОКБ). Его руководители – инженеры завода – познакомили ребят с большим теоретическим и практическим материалом, способствующим углублению знаний и формированию навыков в области черчения, физики, электроники. Сложность применения знаний, их общественно полезная значимость, процесс творчества увлекал не только ребят, но и самих производственников.

Общий со взрослыми интерес вырастал для ребят в потребность больших дел. Вот далеко не полный перечень того, что было изготовлено в технических кружках и ОКБ школы: станки доводочные и заточные; приспособления ускоряющие изготовление деталей на токарных и фрезерных станках; рычажные ножницы для резки полосового и листового железа; приспособления для гибки труб и дуг к станкам, ручные прессы, модели, макеты, стенды, аппарат для точечной сварки, дефектоскоп, автоматический сортировщик роликов, электроискровой клеймитель труб. Многие из работ школьного опытного конструкторского бюро были отмечены дипломами областных и республиканских выставок. Коллектив юных конструкторов и первые изобретатели-школьники стали дипломантами ВДНХ за работы, имеющие практическую ценность и нашедшие свое место в производстве.

Практика школы № 7 и их шефов подтверждает, что работа технических творческих объединений становится не только средством формирования интереса к технике, но и источником коллективистических отношений. Главное, что их создаёт, – это поисковая работа, возникающая на основе решения общей, привлекательной для учащихся, задачи, процесс активного приобретения знаний

при участии руководителя и результаты самого труда. Не сопровождаемое угрозой «двойки» в случае невыполнения, не связанное с принуждением выполнение задания вызывало чувство удовлетворения, эмоциональный подъём. Это и являлось важным результатом совместной деятельности производственника – руководителя и членов кружка.

Особенно важно, что осваивая опыт старших, воспитанники сами становились воспитателями. Охотно руководил радиокружком выпускник школы № 7, комсомолец-производственник В. Суворков, вместе с ребятами конструировал и изготовлял радиоприборы, передающие и принимающие устройства. Члены его кружка смонтировали необходимое оборудование, установили 2800 радиосвязей и неоднократно были призёрами за участие в городских, областных и всесоюзных соревнованиях.

Большое значение для формирования личности имело непосредственное включение учащихся в отношения производственного коллектива через обучение в учебном цехе, функционирующем на правах структурной единицы завода. Через него вчерашние выпускники, поступившие на завод и не имевшие специального образования, получали специальности слесарей, электрослесарей и станочников. Аудитории цеха позволяли дифференцированно проводить теоретические занятия во время производственного обучения. Подбор кадров для цеха и их расстановку завод подчинил учебно-воспитательным задачам школы, выделив начальника цеха, зам. начальника, технолога, преподавателей теоретического курса обучения, мастеров производственного обучения, освобожденных инструкторов, высококвалифицированных токарей. Совместные заседания методических объединений учителей политехнического цикла и преподавателей учебного цеха помогали мастерам овладевать методикой учебных занятий. Официальная общепринятая программа производственного обучения в средней школе была переработана цехом и школой применительно к условиям завода и утверждена главным инженером. План учебного цикла составлялся на

три месяца, согласовывался с мастерами цеха и преподавателями школы и утверждался начальником цеха.

В цехе имелось необходимое оборудование для овладения учащимися новой техникой, передовой технологией и производственными методами труда. Всё это создавало условия, позволяющие использовать занятия для приобщения учащихся к процессу современного производства. Коллективная работа во время этих занятий стала одной из ведущих форм совместной деятельности, при которой учащиеся так же, как в технических кружках, становились активными участниками решения производственных задач под руководством заводчан-инструкторов.

Цеха Новотрубного охотно принимали старшекласников в свой рабочий коллектив, в котором они выполняли пробные работы и сдавали экзамены на разряд. Это вызывало чувство гордости, ответственности за порученную работу. Во время обучения и практики учащиеся имели индивидуальные пропуска и, как полноправные рабочие, проходили через проходную. Их смена так же, как и у рабочих, начиналась в 8 часов утра. С первых шагов учащиеся входили в ритм завода, осознавали принадлежность к рабочему коллективу: изготовленная учениками продукция являлась частью выполнения плана предприятия – государственного производственного задания. Ученики-отличники награждались почётными грамотами, им объявлялась благодарность по заводу наравне с кадровыми рабочими. За время работы цеха с 1963 г. производственное обучение в нем прошли 1153 ученика школ № 7, 2, 32; присвоены квалификационные разряды 304 выпускникам.

Важно то, что труд учащихся на предприятии в большой мере соответствовал (по содержанию, формам и методам) общественной и производственной деятельности рабочих предприятия, знакомил их с организацией, планированием и экономикой производства, с правилами социалистического общежития рабочего коллектива. Органическое сочетание трудового, политехнического, учебно-познавательного направлений совместной деятельности коллективов приводило к резкому возрастанию уровня сознательного отно-

шения школьников к знаниям, становилось результатом осознанного участия в решении задач народнохозяйственного значения.

В то же время производительный труд не мог не отвечать другим учебно-воспитательным задачам школы. И он, естественно, входил в систему других мероприятий, способствующих разностороннему формированию личности учащихся и обеспечивающих успех их подготовки к вхождению в сферу трудовых отношений на современном производстве. В практике первоуральцев оплачиваемый производительный труд на производстве тесно связывался и с общественной работой учащихся.

Это были субботники на различных объектах предприятия, работа комсомольцев-школьников летом в городских и загородных пионерских лагерях новотрубного завода, участие старшеклассников в геологических экспедициях, в шефстве над самым отдаленным в Первоуральском районе посёлком лесорубов Новая Трека.

В течение десяти лет делегации ребят из комсомольцев и пионеров ездили в этот подшефный посёлок. Основным объектом внимания пионеров здесь была школа, комсомольцев – весь посёлок. Силами старшеклассников проводились лекции, тематические сообщения, традиционные концерты для лесорубов. Рабочие считали шефов-школьников действенной силой, способной помочь посёлку. Школьники сообщали им о неполадках в общественном питании, медицинском обслуживании, в организации труда. Ребята решительно, по-комсомольски, ставили эти вопросы перед администрацией леспромхоза, руководством района. Письма комсомольцев в адрес горкома партии с обстоятельным описанием всех неполадок помогали навести порядок в посёлке. При этом очень важно, что ребята выступали как носители лучших традиций Новотрубного завода.

Эту общественно ценную позицию коллективы завода и школы поддерживали и закрепляли, организуя помощь учащихся и совхозу «Ачитский», над которым шефствовал завод. В первый раз в совхоз были посланы лучшие из старшеклассников, комсомольский актив. Это помогло школьному коллективу утвердиться в новой роли, установить прочные связи с селом. За время работы в совхозе

ребятам никогда не приходилось напоминать, что относиться добросовестно к труду нужно «только так, а не иначе»!

В дальнейшем состав выезжающих в совхоз значительно изменился: право работать в нем получил каждый желающий. Главным условием при этом оставалось ответственное, хозяйское отношение к порученному делу, примером которого явилась работа первого комсомольского набора. Это отношение стало ведущим в стиле работы старшеклассников. Так, например, летом 1969 года 90 человек из 100 вернулись с Почётными грамотами за ударный труд на совхозных полях. Аналогичными были и результаты предыдущих лет.

Формировать необходимое отношение к труду на современном производстве помогала также работа учащихся в школьном краеведческом музее, материалы которого собирались с помощью общественности и ветеранов труда завода. Среди отделов музея большой интерес представляет экспозиция «Из истории Новотрубного и Старотрубного заводов», где были сконцентрированы данные о развитии, продукции, перспективах предприятий, снимки, рассказы о лучших людях трудовых коллективов. Эти материалы в форме очерков на тему «Чем славен человек» были подготовлены членами литературного кружка на основе конкретных наблюдений.

В школе традиционными стали итоговые собрания на тему «Труд – дело чести», которые принимали характер творческого отчета учащихся перед коллективом школы и производства. На них подводились итоги работы в трудовом и пионерском лагерях, на детских площадках, в геологической экспедиции и на заводе, заслушивались отчёты школьных ремонтных бригад.

Идея подготовки к труду проходила и через деятельность многоотраслевого клуба «Бригантина». Участие производственного коллектива в воспитании школьников проявлялось здесь в организации совместных творческих объединений любителей поэзии, музыки, изобразительного искусства, науки и техники, которые позволяли производственникам не подменять учителей, а сосредотачивать внимание на воспитании пытливости, любознательности, жажды знаний у учащихся. Решение этой задачи совместно с про-

изводственным коллективом позволяло школьному коллективу значительно расширять социальные связи, повысить познавательную сторону подобных форм работы, а развивающиеся способности ребят использовать для обогащения всего коллектива, так как творческие объединения «Бригантины» вели широкую общественно полезную просветительскую работу.

Подобные формы взаимодействия со своими подшефными школами были характерны и для других цеховых коллективов Новотрубного завода, который широко финансировал их участие в воспитании подрастающего поколения. Так, только в 1968-1969 учебном году с целью оказания помощи школам было выделено 804.150 рублей, из них на оборудование учебных кабинетов – 2500 руб., на приобретение наглядных пособий – 2500 руб., на строительство новой школы – 200.000 руб. и т.д.

Интересен тот факт, что параллельно дифференциации форм воспитательной деятельности коллектива здесь осуществлялся и процесс ее концентрации. Для подготовки учащихся к труду заводом использовались «межшкольные» формы, позволяющие объединять учащихся всех подшефных школ одновременно.

Эффективной формой в практике Первоуральского новотрубного завода стала работа станции юных техников, на оборудование которой завод выделил 2900 рублей. Открытая в 1954 году, она размещалась в десяти просторных комнатах лабораторного корпуса завода. Воспитательная работа велась здесь по профилям, что давало возможность развивать уже определившиеся интересы детей. На станции постоянно функционировали 14 кружков технического творчества (450 школьников), объединенных по секциям: радио-клуб (кружки радиоконструкторский, радиотехнический, радиотелеграфистов); авиаклуб (кружки авиамоделистов и авиапилотажный); клуб электроники (кружки промышленной электроники и технического моделирования); секция моделирования (кружки судомодельный и столярномодельный). Кроме них работали также фотостудия, кружок по изготовлению сувениров, кружок чеканки по металлу и группа картингистов.

Руководителями кружков в своем большинстве были освобожденные работники завода, имеющие практический опыт работы с детьми. Они готовили материалы, инструменты, чертежи, схемы, показательные образцы новых изделий, знакомили учащихся с основными элементами трудового процесса, развивали у них технические умения, навыки, воспитывали производственную культуру. И хотя отсутствие специальной педагогической подготовки нередко приводило к затруднениям в работе руководителей кружков с учащимися, преодолеть их помогала педагогическая поддержка преподавателей школы и совета станции юных техников. Объединение технических знаний и умений производственников с опытом учителей позволяло создать благоприятную обстановку для формирования у школьников потребности в изобретательстве.

Занятия в каждом кружке имели подготовительный период, в течение которого школьники учились чтению и составлению рабочих чертежей, схем и технологических карт, знакомились с техническими новинками и достижениями производства, с работой новаторов завода; изучали устройство и назначение установленного в лабораториях оборудования.

Это создавало основу для развития самостоятельности технического мышления школьников, стремления к усовершенствованию изготовления приборов, моделей, отдельных деталей и целых узлов. Наиболее интересные предложения ребят обсуждались техническим советом станции и включались в план работы одного или нескольких кружков, труд становится коллективным, складывались деловые отношения ответственной зависимости.

Так, в разработке чертежей по устройству картинга вместе с ребятами участвовали и производственники – консультанты. Самые сложные узлы были сделаны в цехах завода, но значительная часть работы и сборка машин была выполнена членами различных кружков.

Большое значение для трудовой подготовки учащихся имели внешние связи кружковцев, благодаря которым они получали представление об общественной значимости своего труда. Эти связи осу-

ществлялись через выставки и творческие отчеты отдельных кружков перед школьными и производственными коллективами, через участие в заводских, областных и республиканских соревнованиях.

Один из самых существенных результатов этой работы мы видим в том, что она способствовала формированию такого качества личности учащихся, как творческое отношение к труду, активизация и совершенствование личной деятельности учащихся на основе знаний и умений, полученных как в школе, так и во взаимодействии производственного и школьного коллективов. Практически именно это качество проявилось в стремлении вносить определённые изменения в средства или сам предмет труда, поданные учащимися рационализаторские предложения. Каждый третий кружковец здесь становился членом Всесоюзного общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР). Каждый кружок принимал участие в конкурсах по рационализации и изобретательству, организованных отделением ВОИР Новотрубного завода. Только по итогам двух лет (1968-1970 гг.) станция юных техников при Новотрубном заводе была награждена десятью дипломами и грамотами областных и союзных соревнований и выставок, а древнейшее искусство чеканки, которым овладели школьники, было представлено в 1969 году на выставке детского творчества в Японии и отмечено дипломом.

Деятельность кружковцев имела и общественно полезный характер: они выступали пропагандистами новинок техники, делились своими умениями с другими. Более 50% кружковцев привлекались школами для выполнения поручений заведующих кабинетами, советов дружины, комитетов комсомола, классных руководителей.

Таким образом, опыт взрослых производственников служил активизации трудовой деятельности учащихся, формировал сознательное отношение к производству.

Концентрация воспитательной деятельности обеспечивалась также тем, что большинство самодеятельных и спортивных коллективов взрослых при Дворце культуры имело кружки-«спутники» с детским составом учащихся всех (!) подшефных школ завода. Так, например, в народном театре Дворца занимались 60 человек взрос-

лых, а в драматическом кружке – 24 школьника; в ансамбле песни и пляски – 90 взрослых, а в школе танца – 40 детей; в секции хоккей с мячом – 20 взрослых и 43 школьника; в лыжной секции – 21 взрослый и 63 школьника и т.д. Всего в 21 коллективе художественной самодеятельности занималось 706 производственников, а в 18 детских коллективах – 881 школьник; в 17 спортивных секциях занималось 1200 взрослых, а в 17 секциях для детей – 1180 школьников.

Руководили детскими кружками и секциями или руководители взрослых самодеятельных коллективов или рабочие завода – энтузиасты, отдающие детям свободное от работы время. Главным в определении их отношения к занятиям с детьми было то, что большинство из них также начинало свой путь в творческих коллективах Новотрубного завода. Постоянное общение с ними давало ребятам не только специальные умения, но и развивало потребность передавать их другим. Имелось и широкое поле деятельности – участие в различных мероприятиях по месту жительства, работа одиннадцати детских подшефных клубов завода. Её организаторами были общественные советы по коммунистическому воспитанию, которые возглавлялись одним из членов цеховых парторганizations, и в состав которых входили руководитель шефствующего над домоуправлением цеха, директор или организатор воспитательной работы подшефной школы, председатель домоуправления и руководитель депутатской группы. Руководство воспитательной работой осуществлялось через представителей школы, также являющихся членами совета. Работа планировалась на основе согласования мероприятий школы, клубов и цеховых комитетов комсомола.

В клубе «Гаврош» (домоуправление №4, шеф – коллектив цеха №2) общение ребят различного возраста осуществлялось в процессе разнообразных и интересных совместных занятий в пятнадцати кружках, в том числе интернациональной дружбы и техническом, народных инструментов и кукольном театре, в 5 спортивных секциях и т.д. Особенность деятельности этого клуба, как и большинства других детских клубов трубников, состояла в том, что сами ребята были хозяевами и организаторами своей жизни, выработки

принципов и норм своего поведения. Здесь директором был десятиклассник, инструкторами и помощниками руководителей кружков производственников были «стажисты-кружковцы».

Постоянное участие шефов в работе клуба создавало особое отношение ребят к производственному коллективу, сближало с ним. Это было особенно ощутимо в стремлении ребят порадовать успехами в школе своих шефов активным участием в строительстве вместе с ними спортивного корта, в концертах художественной самодеятельности, смотрах – конкурсах, клубных днях, а также творческих отчетах кружков. А это было убедительным показателем целенаправленного совместного воздействия на учащихся в свободное от учебы время.

Вместе с тем изучение опыта взаимодействия Новотрубного завода с коллективами подшефных школ помогло обнаружить и то, что мешало их работе.

Прежде всего, это – отсутствие продуманной системы в педагогической подготовке шефов: она эпизодически осуществлялась в школах №7, №10 и отсутствовала в других школах. Производственным коллективом этот вопрос не решался совсем, хотя, как мы указывали выше, на заводе более 1000 человек работало с детьми.

В плане социального развития предприятия не предусматривалось создание школ педагогических знаний ни для общественников – воспитателей, ни для родителей. Не получила в нём отражение и перспектива развития отношений завода с подшефными школами, хотя, как мы убедились (см. схему 5), диапазон этих отношений достаточно велик. На заводе не изучался и не распространялся лучший опыт общественников-воспитателей, не были решены вопросы стимулирования их деятельности.

В первые годы у заводчан четко прослеживался недостаток в обеспечении школ кадрами, которые помогали бы в развитии интересов учащихся к науке и технике. Только в последние годы этот недостаток был преодолен введением в строй детской станции юных техников, позволившей производству наиболее концен-

трировано и педагогически целесообразно решать вопросы подготовки к труду учащихся разных возрастов с учётом их интересов.

Серьёзным недостатком являлось и то, что из общей системы воспитательной работы с детьми у шефов выпадали так называемые «не наши» – ученики подшефных школ, родители которых не работали на Новотрубном заводе.

Изучение опыта трубников подтвердили и наблюдения, выполненные в других производственных коллективах. Они подтверждали, что, вступая в непосредственное общение с производственным коллективом, взаимодействуя с ним в производственном и общественно полезном труде, школьники накапливают опыт положительного отношения к производству, к труду и личности рабочего социалистического предприятия. Об этом же свидетельствовали и отзывы самих учащихся о результатах общения с рабочими. Высокая оценка давалась учащимися отношению рабочих к труду, к общественной деятельности, к людям. Среди качеств, которые чаще всего называли ребята, а значит и больше всего ценили, – знание дела, увлечённость им, любовь к профессии, умение чувствовать работу, выполнять её быстро и точно, работать «честно» и «красиво». Затем разносторонность, умение быть хорошими товарищами, требовательность, доброта, скромность.

Учащихся коллективов школ, взаимодействующих с Новотрубным заводом, отличала и нравственная оценка перспективы стать рабочим в условиях современного предприятия. Завод ежегодно принимал 450-500 выпускников подшефных и других школ города. Устойчивый интерес к профессии рабочих находил свое отражение в жизненных планах выпускников школ, в их стремлении быть передовиками труда, активными общественниками. О том, как реализовались эти планы и стремления, свидетельствовали многочисленные данные, полученные о выпускниках школ, работающих на заводе. Среди них кадровые работники завода Алешин В.А. – начальник ЦЗЛ, кандидат технических наук, Каганов И.К. – начальник лаборатории, кандидат технических наук и др. Убедительны данные о бывших кружковцах клуба юных тех-

ников Новотрубного завода и детских клубов по месту жительства, избравших путь в рабочую профессию в соответствии со своими жизненными интересами.

Своеобразным показателем при этом являлось и то, что перед профессионально-техническим училищем, выполняющим социальный заказ завода на нужные ему специальности практически никогда не стояла проблема комплектования. Здесь всегда успешно проходил конкурсный набор школьников, успевающих на «4» и «5», который в перспективе давал заводу 250 рабочих высокой квалификации ежегодно.

Таким образом, реализация педагогического потенциала конкретно производственного коллектива позволяла подшефным школам восполнять явно недостающие средства привития учащимся практических политехнических и специальных умений, а также средства нравственного воспитания. Производственный коллектив помогал воспитывать у учащихся отношение к труду рабочего не только как одну из самых возможных перспектив после окончания средней школы, но и формировать у них чёткое ценностное отношение к роли труженика современного социалистического предприятия, его облику, устремлениях, идеалах, тем самым предопределяя надёжные перспективы возможного выбора профессии.

2.3. Формирование общественно-политической активности

Задача формирования идейной убежденности и общественной активности учащихся всегда решалась школой через связь с жизнью, как в процессе обучения, так и в процессе воспитания.

Успешное решение этой задачи всегда во многом зависело от совместной деятельности производственного комсомола и комсомола школы. В Свердловской области в этом плане особенно интересен опыт г. Каменска-Уральского, возникновение которого обеспечивали следующие предпосылки.

Во-первых, из 165 тысяч его жителей 100 тысяч трудились на девяти гигантах индустрии, в том числе Уральском алюминевом,

Синарском трубном, Metallургическом и других заводах. У каждого крупного завода есть свой поселок, свои школы, поэтому школа и производство имели здесь давние и прочные связи.

Во-вторых, молодёжь на этих предприятиях составляет половину или одну треть производственных коллективов, а производственный комсомол является активным помощником заводских партийных организаций в вопросах воспитания. Он был инициатором таких ценных начинаний, как эстафета трудовой славы поколений, смотры-конкурсы комсомольских организаций в честь 50-летия Октября и 100-летия со дня рождения В. И. Ленина, движения за право работать с личным клеймом и сдачу продукции с первого предъявления: за комсомольское шефство над особо важными заказами пятилетки, за овладение техническими знаниями и т.д.

В-третьих, до тысячи выпускников каменск-уральских школ ежегодно шли на производство, поэтому общего знакомства с историей и традициями производственного комсомола старшеклассникам было далеко недостаточно. Не менее важно было постоянное непосредственное общение с представителями заводского комсомола. Именно оно помогает удовлетворить потребность учащихся в старшем друге, по которому можно было бы «сверять жизнь». По данным выборочного анкетного опроса, проведенного нами совместно с городским комитетом комсомола в пятнадцати средних школах, 91,2% старшеклассников подтвердило потребность общения со взрослыми. Об этом же свидетельствуют сочинения школьников, которые проводились на тему «О моем современнике». Героями 72% сочинений учащихся оказались производственники – комсомольцы.

Наконец, в-четвёртых, важной предпосылкой явилось позитивное отношение к опыту содружества предприятий и школ со стороны городского комитета комсомола, который стал организатором комсомольских организаций в масштабах города.

Данные предпосылки и предопределили общую «комсомольскую направленность» взаимодействия производственных и школьных коллективов в г. Каменске-Уральском.

Для того же, чтобы определить конкретную роль производственного коллектива в формировании общественно-политической активности школьников, необходимо рассмотреть как опыт отдельных организаций, так и в целом опыт комсомола города. С наибольшей полнотой представлен он в системе взаимодействия производственного и школьного коллективов радиозавода и школы №19. Перейдем к описанию этого опыта.

Выстроенная в 1962 году для нового жилого массива восьмилетняя школа оказалась в тяжелом положении: не было оборудованных кабинетов; рассчитанная на 920 мест, школа приняла из разных ученических коллективов на 150 человек больше; не было сплоченного педагогического коллектива, поэтому всю воспитательную работу в школе необходимо было строить так, чтобы она способствовала выявлению актива, созданию пионерской и комсомольской организаций и органов ученического самоуправления, развитию инициативы и самостоятельности учащихся, формированию их ответственности за судьбу школы.

Заводской комитет комсомола поставил перед производственной организацией конкретную цель: создать в новой школе комсомольскую организацию. Для этого нужно было в первую очередь помочь пионерам осознать перспективу вступления в ряды ВЛКСМ и использовать её для активизации учебной, общественной и трудовой деятельности.

Под руководством учителей комсомольцы – производственники разработали целую систему поручений для тех, кто должен был стать первыми комсомольцами восьмилетней школы. Вступление в комсомол было связано с необходимостью заслужить это право своей практической деятельностью и готовностью бороться за осуществление задач, стоящих перед комсомолом.

Вначале заводской комитет сам контролировал выполнение поручений, затем учил комитет школы быть последовательным в своих решениях, не допускать расхождения между словом и делом, начатое доводить до конца. Через два года, когда школьная комсомольская организация окрепла и школа стала средней, в основу

взаимоотношений была положена совместная деятельность школьного и производственного комсомола на принципах «равенства». С учетом этого в дальнейшем определялись и формы воспитания общественно-политической активности школьников.

В школе стало традицией перед началом каждого учебного года во встрече двух комитетов, руководителей школы, учителей – комсомольцев «за круглым столом» обсуждать удаchi и интересные находки в воспитательной работе, анализировать «провалы» и предъявлять взаимные претензии. Здесь намечались направления совместной деятельности в соответствии с интересами одной и другой организации, конкретизировались общие задачи таким образом, чтобы в их осуществлении могли принимать участие все комсомольцы. Товарищеская атмосфера этих обсуждений и непринужденная обстановка создавала условия для полного взаимопонимания, облегчала проведение целого ряда уже более официальных встреч, заседаний, взаимопроверок.

Среди разнообразных повесток заседаний комитетов и общих собраний планировались взаимноинтересующие вопросы: задачи совместной деятельности комсомольцев в выполнении закона о всеобуче в микрорайоне школы, роль комсомола в организации зимнего отдыха подшефных пионерских отрядов и другие. Всё это предупреждало возможное замыкание каждой комсомольской организации в рамках своих интересов, воспитывало у ребят стремление жить интересами того и другого коллективов.

Настоящей школой воспитания стали для учащихся совместные комсомольские собрания и встречи с рабочими радиозавода – бывшими выпускниками школы, с характерной морально-политической дискуссионной тематикой: «Готовит ли школа к труду и жизни?», «Стремление оставить свой след на земле – не говорит ли оно о тщеславии и честолюбии в человеке?», «Если человек нашел профессию, значит ли, что он нашел свое место в жизни?». Обсуждение взаимноинтересующих вопросов создавало предпосылки для развития активности комсомольцев, помогало лучше увязать рассматриваемый вопрос с жизнью, наметить практические дела,

способствовало доверительному сближению старшекласников с молодыми рабочими. Ребята начинали советоваться с ними, включали в сферу своих переживаний, сами входили в мир их интересов, стремились вместе проводить досуг, товарищеские спортивные встречи, заниматься самодеятельностью.

Они хорошо знали, любили и уважали слесаря радиозавода В. Князева – активного участника заводской самодеятельности и руководителя школьного хора, токаря В. Балабанова – мастера спорта по туризму и организатора походов школьников по сложным маршрутам Северного Урала, секретаря комитета комсомола радиозавода В. Друзя, без которого не обходилось ни одно большое дело в школе, П. Щелокова – командира оперативного отряда комсомольцев завода и школы и т.д.

Все это исключало для производственников-комсомольцев возможность позиции «прорабатывающих» шефов, которая ничего не даёт старшекласникам, кроме отчужденности, сопротивления положению подопечных.

Опыт каменск-уральцев показал, что возможность решать вопросы «на равных» с производственным комсомолом повышает чувство ответственности старшекласников за любое порученное дело, за свою школу. Это проявлялось в том, что педагогический коллектив и ученические организации школы № 19 в первую очередь реализовали для воспитательной работы с учащимися в сводных дворовых дружинах и профильных отрядах по месту жительства возможности самих школьников. Производственный комсомол привлекается только на тех направлениях, которые без его участия были бы значительно обеднены. Так, в школе не использовались производственники в роли вожатых младших классов, вожатыми октябрят были пионеры, вожатыми пионеров – комсомольцы-школьники, вместе с которыми классному руководителю помогали шефы (или бригада коммунистического труда или рабочие закрепленного за классом цеха). А производственники-комсомольцы подключались к работе только с отрядами старших пионеров, что уже само по себе служило признанием взрослости ребят в 7-8-х клас-

сах. Молодые рабочие помогали школьникам разобраться в правах и обязанностях комсомола, осознать свою новую роль. После приёма в члены ВЛКСМ учили организовывать работу комсомольских групп, сотрудничая с ними до выпуска из школы. Всё это составляло основу, на которой возникают и развиваются отношения комсомольских коллективов, как отношения членов одного идеологического союза, принадлежность к которому означает не только равенство прав, но и равенство обязанностей.

Это не только позволяло помочь школьному комсомолу стать организацией практического действия, но и наполнить всю деятельность старшекласников большим политическим смыслом. Выполняя решения VI Пленума ЦК ВЛКСМ о воспитании учащихся и молодежи на примере жизни и деятельности В. И. Ленина, о проведении Всесоюзного ленинского зачёта, комсомольские организации школы и завода совместно определили целую программу действий. Особенно интересна система общественных смотров «Как ты выполняешь завет Ленина учиться коммунизму?», при которой комсомольцы брали под свой контроль участие комсомольцев в общественно полезном труде, качества знаний и успехи в учебе школьников и производственников – учащихся ШРМ. Обсуждение итогов смотра проходило в красном уголке завода, на собрании производственного и школьного комсомольского актива с участием секретарей партийных организаций, представителей администрации завода и школы. Это импонировало новой, взрослой позиции ребят, учило понимать общественный смысл будничного труда. Использование ими воспринятого от производственников опыта воспитательной и организаторской работы позволяло усилить руководство пионерской организацией, усилить политическое звучание привычных форм её деятельности. Так, например, каждую учебную четверть комитет комсомола школы совместно с заводским комитетом ВЛКСМ проводил традиционное рабочее заседание. Об итогах четверти, о пионерских и комсомольских интересных делах рассказывали комсорги, представители советов отряда, совета дружины. Отстающим здесь же помогали разобраться в

причинах неудач, вместе искали выход из создавшегося положения. А лучшим пионерским отрядам, комсомольским группам присуждали переходящие вымпелы, знамя. Награды вручались в один из традиционных праздников школы – «Дне шефов», где чествовались и лучшие производственники за высокие показатели в труде. Сопоставление показателей, конкретная связь, которая становилась особенно ощутимой в такие дни между школьной жизнью и делами тружеников производства, давало учащимся реальное представление об общественной ценности их дел.

Усиление общественно-политической направленности в руководстве производственного и школьного комсомола пионерией в г. Каменске-Уральском стало возможным за счёт таких форм, как взаимные трудовые наказы, трудовые переключки комсомольских групп с пионерскими отрядами и их совместный труд по озеленению и благоустройству города, рейды и пионерско-комсомольские смотры отдельных достижений, создание дворовых кружков летом и т.д. Ценность этих форм в том, что они позволяли ставить пионеров в активную позицию по отношению к жизни общества, гражданами которого они должны были учиться себя ощущать.

Формированию общественной активности школьников помогло также привлечение к работе с ними молодых рабочих высокой квалификации, специалистов широкого профиля. Поход «Современные научно-технические знания – каждому», начатый в области по инициативе комсомола Уралмаша, в Каменске-Уральском распространялся и на школы. Участие в нём предусматривало пропаганду научно-технических и экономических знаний среди школьников, развитие технического творчества, ознакомление учащихся с различными профессиями, активное отношение к выбору профессии. Комсомольские организации только двух предприятий взяли под контроль работу шестнадцати технических кружков и клубов, в которых было занято около 400 подростков.

Комитет комсомола Металлургического завода и его секретарь Г. Сухарев всегда были в курсе повседневных дел заводского клуба юных техников, его успехов на выставке технического творчества,

забот руководителей кружков. Со школьниками у него сложились настоящие деловые связи. Комитет помогал найти нужные материалы, подобрать руководителей. Кружковцы с большой ответственностью выполняли задания заводского комитета сделать стенды, заснять любительские фильмы, подготовить фотолетопись комсомольских дел и т. п. Участие в походе за современные технические знания позволяло максимально совмещать интересы рабочих и школьников, развивая активное отношение к приобретению знаний.

Близость производственного комсомола школьному по возрасту, интересам и увлечениям позволяла широко использовать и возможности спорта для организации непосредственного общения со школьниками и влияния на них. При этом ни производственников, ни школьников уже не удовлетворяла сама возможность руководить определенными секциями. Чаще привлекала более активная позиция: возможность померяться силами, вместе потренироваться, поэтому нормой спортивной жизни Каменск-Уральского производственного комсомола стало не только проведение туристических походов и организация межшкольных соревнований, но и включение команд подшефных школ в заводские состязания. Так, например, в традиционной комбинированной эстафете на открытие летнего спортивного сезона Синарского трубного завода всегда участвовало три группы: команды основных и вспомогательных цехов и команды школ. По окончании эстафеты в числе других команд вручался переходящий кубок ЗК ВЛКСМ команде – победительнице по третьей группе. За спортсменов – школьников «болели» и рабочие: в конце лета при проведении итоговой летней спартакиады завода в случае равенства показателей первое место присуждалось коллективу цеха, у которого успешнее выступала подготовленная им команда школы. Это создавало условия для максимальной взаимной заинтересованности коллективов и значительно повышало чувство взаимной ответственности.

Формы совместной деятельности, в процессе которой происходит передача опыта от производственного комсомола непосредственно школьному, были достаточно многообразны. Кроме уже

названных, это – комсомольские трудовые десанты и слеты молодых рабочих и лучших учащихся, маевки и митинги, работа совместных лекториев и агитбригад, тематические вечера и читательские конференции, состязание заводских и школьных эрудитов, выступления театров миниатюр и эстрадных коллективов.

Характерно, что усвоение опыта производственного комсомола, новых моральных требований вызывало активное стремление старшеклассников осуществлять их в жизни. Это положение, высказанное целым рядом исследователей, находит свое подтверждение и в условиях Каменска-Уральского, получившего известность совместной работой производственного и школьного комсомола с трудными подростками в спортивно-трудовых лагерях, функционирующих с 1963 года, позволяет утверждать. Эта форма индивидуального и коллективного воздействия на подростков заслуживает отдельного внимания. Во-первых, трудные подростки всегда нуждаются в общении с людьми, которые могли бы подойти к ним с иной, чем в школе, меркой, и особенно – в мужском здоровом влиянии, которого не хватает ни в школе, ни во многих семьях. Как подтверждает практика каменск-уральского комсомола, всё это становится возможным для производственной молодежи в силу её опыта, волевых и организаторских качеств. Во-вторых, эта форма помогает производственному комсомолу привлечь комсомольцев-школьников к непосредственной работе с трудными подростками, чего обычно не делается в школе; разумно сочетать общественно полезный и производительный труд с активным отдыхом; создать условия для появления устойчивых связей, дружественных отношений между производственниками, старшеклассниками и педагогически запущенными подростками на основе общности дел, интересов и быта; помочь трудным понять общественную значимость активности и определить в соответствии с этим свою позитивно-деятельную позицию.

Спортивно-трудовые лагеря организовались в Каменске-Уральском по инициативе производственного комсомола, который привлекал средства предприятий для создания их материальной базы. По направлению заводского и городского комитетов комсомола

начальниками, комиссарами, инструкторами в них работали комсомольцы и другие молодые рабочие предприятий, передовики производства, спортсмены, участники художественной самодеятельности.

Ежегодно комиссарами, командирами и спортивными инструкторами работало в этих лагерях от 35 до 50 человек, выделенных производственными коллективами. Среди них люди разного возраста (от 18 до 38 лет) и самых разных профессий (механики, слесари, вальцовщики, труболитейщики, формировщики и т. д.) прошедшие неплохую организаторскую школу в общественной работе. Характерно, что каждая кандидатура для работы в лагере заранее намечалась и обсуждалась в производственном коллективе, затем утверждалась городским комитетом комсомола. Причем командиру и комиссару предъявлялись особенно высокие требования. При этом ценились больше всего качества, уже приобретенные в практической деятельности, в работе с людьми. Сами комсомольцы – производственники выделяли как необходимые для работы с учащимися: любовь к детям и умение подойти к ним, желание работать с ними, искренность, умение сочетать внимательность и требовательность, доброту и непреклонность, наличие интересных для подростков умений в области труда, техники, художественной самодеятельности, спорта.

В процессе педагогической подготовки командиров и комиссаров спортивно-трудовых лагерей, начиная с 1966 года, была апробирована программа методического семинара с целью – познакомить производственников с психологическими особенностями подростков, спецификой и методикой отдельных форм организации труда и быта, вопросами идейно-политического, эстетического и нравственного воспитания, с планированием и хозяйственной стороной жизни лагеря. Практика показала, что знания, полученные на семинаре, позволяли комсомольцам-производственникам усовершенствовать свой опыт организаторской и воспитательной работы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей подростков, формировать общественную активность подростков не только на основе опыта и интуиции, но и на основе полученных педагогических знаний.

Комплектовали лагерь – школа, заводской комитет комсомола и детская комната милиции: примерно 1/3 составляли комсомольцы-старшеклассники, 1/3 трудновоспитуемые и 1/3 – все желающие. Ребят привлекала в эти лагерь, прежде всего, возможность простого и естественного общения с взрослыми, которые становились для них старшими товарищами, учили жить и трудиться и делили с ними все заботы, связанные с жизнью в лагере.

Необходимую здоровую обстановку для развития правильных внутриколлективных отношений и формирования личности в лагерях помогали создавать комсомольцы-производственники и старшеклассники, направляемые сюда по комсомольским путевкам ГК и ЗК ВЛКСМ. Своевременный подбор этих ребят для состава совета командиров давал возможность готовиться заранее к организации труда и свободного времени подростков, иметь нужный материал для стенгазет, диспутов, для работы на селе, а созданной в лагере неуставной организации – правильно использовать силы самих школьников. Для отношений руководителей лагеря с советом командиров характерным было отсутствие давления, коллегиальность в решении всех вопросов, товарищеский совет или тактичное требование с необходимой мотивировкой.

Одна из основных целей – помочь трудным подросткам найти своё место в жизни – достигалась в лагерях через развитие их интереса к комсомолу, укрепление его авторитета. Поэтому ни одно серьезное дело не решалось в лагерях без участия школьников – комсомольцев, которые помогали производственникам бороться с искаженными представлениями «трудных» подростков о действительности, воздействуя на них личным примером. Здесь стало правилом для комсомольцев браться за то, что потруднее, уметь прийти на помощь другим, не уходить с поля, если не закончена работа, уметь сказать прямо и честно о недостатках.

Положительное отношение к комсомолу возникало у «трудных» обычно не сразу, а путем постепенного накопления интереса к нему, желание в чем-то стать с комсомольцами рядом, быть «не хуже других». Интерес к комсомолу усиливало проведение комсо-

мольских собраний. В лагере «Юность» во время одной смены в комсомол подали заявления 25 человек, в том числе четверо вернувшихся из колонии. Вопрос об общественной рекомендации решался на открытом собрании внеуставной комсомольской организации. При обсуждении ставили условие – бросить старые привычки. Самым сильным средством, как показал опыт, стало создание общественного мнения вокруг того положительного, что делало возможным прием в члены ВЛКСМ. Эта опора на положительное давала «трудному» возможность получить общественную рекомендацию в комсомол уже сегодня.

Через внеуставную комсомольскую организацию, направляемую комиссаром, осуществлялось идейно-политическое воспитание, для которого имелись необходимые возможности. Все лагеря были радиофицированы и имели библиотеки, ежедневно получали периодическую печать, а отдельные имели и телевизоры. Это позволяло следить за жизнью страны и всего мира, не только быть в курсе текущих событий, но и быть их участниками: традиционно проводились специальные отчисления в фонд Мира, Дни традиционных городских слетов комсомола отмечались трудовыми десантами в пользу борющегося Вьетнама, трудовые соревнования проходили под девизом 50-летнего юбилея комсомола, 100-летия со дня рождения В.И. Ленина и т.д.

Большое внимание уделялось развитию интереса к истории своего города. Политинформаторы рассказывали ребятам о развитии Каменска-Уральского, о становлении Советской власти в городе, строительстве и работе УАЗа, СТЗ, о Герое Советского Союза их земляке Г. Кунавине, в установлении памятника которому активное участие приняли и члены спортивно-трудовых лагерей.

Большое внимание уделялось проведению дискуссионных форм общения. Обмен мнениями о том, чем красив человек, кого считать героем нашего времени, о любви и дружбе, показывал большой интерес подростков к взаимоотношениям людей, моральным нормам их поведения, стремление разобраться в самих себе. Для бесед у костра комиссарами избирались рассказы о комсо-

мольцах 20-х годов, героях целины, комсомольцев периода Великой Отечественной войны, тепло и душевно проходили вечера стихов о комсомоле, песен А. Пахмутовой и других советских композиторов. Постепенно вытеснялся уличный репертуар подростков.

Задачи формирования общественно значимой активности подростков решались в спортивно-трудовых лагерях с первого года их организации и через военно-патриотическое воспитание. Участники лагерей привели в порядок обелиски в память погибших в Великой отечественной войне, встречались с её участниками, многое узнали о современном боевом оружии, играли в военные игры, читали специальную литературу, учились стрелять, водить мотоцикл, обращаться с противогазом, перевязывать раненных.

Но главным средством формирования личности в спортивно-трудовых лагерях являлся, конечно, труд, тем более что организаторами его были сами ребята. Командиры отрядов, учетчик, начальник лагеря принимали у представителя совхоза поле для обработки, здесь же выяснялась норма выработки на одного человека и расценки по каждой норме. Вечером на лагерной оперативке или совете командиров все отделения получали очередные трудовые задания, назначался ответственный организатор работ. При распределении заданий обязательно учитывался принцип разнообразия и перемены труда с целью научить ребят ответственно относиться к любому из его видов: уборке сена, расчистке лесов, несложным строительным работам, прополке и окучиванию. Итоги подводились ежедневно по путёвкам-нарядам, в которых отмечались не только количество выполненной работы, но и качество её, отношение ребят к труду, помощь товарищам. На вечерней линейке о результатах дня узнавал весь лагерь. «Трудные» убеждались на опыте насколько больше и лучше можно сделать, когда все работают дружно, помогают товарищам. Это становилось важным стимулом, побуждающим их участвовать и в других видах труда: в коллективном и индивидуальном самообслуживании, в шефстве над сельскими детскими садами, в благоустройстве территории села. Возникновение при этом отношений взаимной ответственности и от-

ветственной зависимости способствовали успешному формированию коллективистических черт у подростков.

Организации активного отдыха школьников в спортивно-трудовых лагерях служил и спорт. В каждом лагере имелся необходимый спортивный комплекс. Все члены лагеря обязательно занимались в секциях, которые вели здесь производственники, привлекая к занятиям спортом всех ребят, организуя сдачу норм на значок ГЗР и встречи со спортсменами села, готовя общественников-инструкторов.

Большое значение придавалось каменск-уральским комсомолом подведению итогов трудового лета. На традиционном городском слете чествовались «покорители полей». Хлебом и солью на вышитом рушнике благодарили их колхозники. Из 213 трудных подростков летом 1970 года за успехи в труде на колхозных полях получили благодарности и ценные подарки 140 человек. Велика была и общественная значимость их труда. Работая в счет планов сельскохозяйственных работ предприятий, предоставляющих базу для спортивно-трудовых лагерей, школьники экономили им сотни рабочих часов. С середины июня до середины августа 1970 г. 1800 школьников 11 лагерей обработали 104 га совхозной земли. Труд 424 школьников только двух спортивно-трудовых лагерей синарских трубников летом 1969 года сэкономил шефствующему предприятию 2637 человеко-дней. А за счет часов, выработанных лагерем «Эврика» (1552 взрослых человеко-дня), бригада трубопрокатчиков в количестве 28 человек могла бы выдать стальную трубу длиной от Каменска-Уральского до Ленинграда. Этот язык цифр давал возможность школьникам чувствовать себя участниками решения важных экономических задач производственных коллективов, быстрее овладевать социальным опытом рабочего класса, доказать понимание слова «взрослость».

Опыт создания каменск-уральским комсомолом спортивно-трудовых лагерей подтвердил действенность этой формы совместного влияния на трудных подростков. Об их растущей популярности говорят следующие цифры: если в 1963 г. этих лагерей было только 3, то в 1971 г. стало 13. Большинство участников считало их лучшим видом отдыха. Ответы на вопрос, что привлекает в спор-

тивно-трудовом лагере по сравнению с обычным, распределились следующим образом: большинство ребят на первое место ставили «свободу действий» (так они называют отсутствие «зарегимленности»), второе место отводилось труду, третье – самостоятельности, четвертое – спорту и т. д. Главное в том, что весь уклад жизни позволял создавать нужные ситуации для позитивно-деятельной позиции трудных, вел к изменению отношения подростков к окружающим, к самим себе. Доказательством восстанавливающей общественно-ценной позиции подростков, повышающегося интереса к труду являлось то, что в 1970 году из 270 человек, зачисленных в спортивно-трудовые лагеря по рекомендации детской комнаты милиции, по разным обстоятельствам выбыли всего 18 человек. А в последующие годы это стало вообще исключением.

Производственникам удавалось закрепить достигнутую летом положительную ориентацию «трудных» подростков и в течение учебного года через организацию их свободного времени, что часто оставалось за рамками внимания школы. Примером может служить создание в городе клуба картингистов комсомольцами радиозавода и школы № 19 (75 участников 6-10-х классов). Отношения с трудными, возникшие у комсомольцев в спортивно-трудовом лагере «Бригантина», и руководство секцией картингистов со стороны молодого коммуниста конструктора завода М. В. Иноземцева способствовали тому, что многие «трудные», имевшие до этого приводы в милицию, постепенно изменили отношение к учёбе, поведение в школе и общественных местах.

В оценке производственниками и школьниками-комсомольцами значения их совместной деятельности много общего. Для производственников наиболее характерны мнения о том, что эта деятельность помогает лучше понять нужды и запросы школы, узнать завтрашних товарищей по труду, обязывает работать над собой, чтобы было с чем идти к ребятам, духовно обогащает, развивает интерес к подрастающему поколению и т. д. Для учащихся – что эта деятельность помогает узнать жизнь и выбрать профессию, заставляет лучше учиться, закончить среднюю школу,

развивает интерес к производству и помогает узнать его, учит ответственности за воспитание младших и т. д.

Всё сказанное свидетельствует о том, что в процессе отношений, складывающихся в совместной деятельности между комсомольцами, школьниками и производственниками, формируются устойчивые качества общественно активной личности. Проведенное нами с этой целью итоговое анкетирование среди старшеклассников, секретарей цеховых комсомольских организаций в г.Каменске-Уральском, контрольное анкетирование среди секретарей школьных комсомольских организаций г.Нижнего Тагила, освобождённых секретарей комитета комсомола тридцати трёх предприятий Свердловской области показало, что у школьников этими качествами становятся самостоятельность, трудолюбие, ответственность за порученное дело, товарищество, бережное отношение ко времени, настойчивость, дисциплинированность, сила воли. У производственников – чувство ответственности за воспитание подрастающего поколения, стремление к самосовершенствованию, твердость характера, сила воли, дисциплинированность, умения и навыки организаторов и воспитателей.

В целом же изученный опыт показал, что через личные контакты с комсомольцами-производственниками школьники начинают тянуться к тем, в ком воплощаются для них черты комсомольского идеала.

Изучение опыта взаимодействия производственного и школьного комсомола показало, что этой форме связи школы и производства также присущи свои недостатки. Среди них – подмена функций идеологического коллектива той «опекой», при которой в основном удовлетворяются лишь определённые материальные заявки школы; неумение производственного комсомола определить свою самостоятельную роль в системе взаимодействия производственного и школьного коллективов; недооценка возможностей школьного комсомола, следствием которой является то, что работа вожатых в отдельных школах, детских клубах по месту жительства, дворовых кружках и сводных отрядах перекладывается на плечи производственников-комсомольцев; отрыв от других организаций и струк-

турных подразделений производственного коллектива, взаимодействия со школьным, параллелизм в определении содержания, форм и методов работы с учащимися; определенный отрыв комсомольских организаций от учительских коллективов, недооценка педагогического руководства и неумение правильно его осуществить. Так, например, в течение длительного времени для производственного комсомола Каменска-Уральского и учителей отдельных школ было свойственно отсутствие контактов и единства действий в работе с трудными подростками. Многие учителя не только не помогали производственникам в организации спортивно-трудовых лагерей, но и переносили туда методы школьной работы, которые не оправдывали себя в новых условиях. Известно, что в спортивно-трудовых лагерях редко можно было встретить учителя, хотя работе лагерей требовалась своевременная педагогическая корректировка. Становясь участником совместной деятельности комсомольских организаций производства и школы, именно он педагогически оправданно мог помочь в том, чтобы каждый сумел найти себя в коллективе в соответствии со своими интересами, способностями и возможностями; помочь производственникам и школьникам в том, чтобы их совместная деятельность становилась фактором воспитания, формирования и самореализации личности каждого.

Изучение опыта каменск-уральцев позволило не только выявить еще одну специфическую форму реализации педагогического потенциала производства, но и привело к следующему заключению: взаимодействие и отношения, складывающиеся в процессе непосредственного общения с производственной молодёжью, способствуют

- 1) формированию у школьников положительных мотивов деятельности, в основе которых лежит стремление к участию в делах, полезных для коллектива, для общества, для себя;
- 2) успешному освоению старшеклассниками опыта организаторской и воспитательной деятельности;
- 3) и той жизненно-ценностной ориентации, без которой не мыслится формирование личности подрастающего поколения.

ГЛАВА 3. ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И ШКОЛЬНОГО КОЛЛЕКТИВОВ

Изучение опыта, изложенного в предыдущей главе, показало, что воспитательные функции производственного коллектива по отношению к школе проявляются через различные формы реализации его педагогического потенциала. По своему существу они являются формами обогащения личных связей и отношений с окружающей средой, формами всестороннего развития личности не только каждого ребёнка, но и каждого взрослого участника взаимодействия. При этом реализация педагогического потенциала производственного коллектива находится в прямой зависимости от ряда специально организованных условий. Их отсутствие или недостаточность тормозит использование воспитательных возможностей связей с производством, а наличие – значительно повышает эффективность взаимодействия со школьным коллективом.

Представляется возможным выделить три основных обстоятельства, при которых производственный коллектив наиболее полно проявляет себя как фактор воспитания учащихся в процессе педагогического взаимодействия.

3.1. Подготовка педагогов и воспитателей-общественников к совместной деятельности – объективная необходимость

В комплексе факторов, обеспечивавших быстрое и эффективное вовлечение подростков и молодёжи в процесс общественного производства, важное значение приобретает создание научно-обоснованной системы профессиональной ориентации молодёжи.

«Необходимо, – подчёркивалось в решениях XXIV съезда КПСС, – усилить работу по профессиональной ориентации учащихся с учётом склонностей молодёжи и потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах»¹.

¹ Материалы XXIV съезда КПСС. М.: Политиздат, 1971. С. 227.

Актуальность и практическая необходимость решения этой проблемы вытекает из действия ряда социально-экономических факторов.

Во-первых, народное хозяйство в настоящее время испытывает острый дефицит рабочей силы. В связи с этим особенно нетерпимыми для социалистического государства становятся факты нерационального использования трудовых ресурсов общества – текучесть кадров, большие затраты времени на поиски работы, расходы, связанные с переподготовкой кадров рабочих, меняющих специальность, производственный травматизм и другие моменты, в значительной мере связанные с недостатками в организации профориентационной работы.

Во-вторых, современный этап развития научно-технической революции характеризуется неуклонным возрастанием в деятельности работников удельного веса интеллектуальных и творческих функций, резким увеличением нервно-психических и эмоциональных нагрузок. В этих условиях для повышения производительности труда уже недостаточно только лишь рационального использования техники, материалов, рабочего времени, повышения культурно-технического уровня трудящихся. Важнейшим фактором повышения эффективности общественного производства в настоящее время является наиболее полное использование личностных качеств человека – умственных способностей, физических данных, морально-волевых качеств, индивидуальных психофизических особенностей личности.

Особенно чётко данное положение подтверждается в деятельности трудящихся наиболее сложных профессий, порожденных развитием технического прогресса. Так, например, анализ особенностей работы таких специалистов, как аппаратчики химической промышленности, операторы прокатных станков, машинисты железнодорожных локомотивов и энергоблоков на электростанциях, диспетчеры и ряд других профессий, показывает, что для деятельности трудящихся этих категорий характерно возникновение сложных и опасных ситуаций (огромные скорости протекания производственных процессов, большое физическое напряжение, дефицит

информации, необходимость принятия в ограниченный период времени ответственных решений и т. д.).

Ни добросовестность, ни высокий уровень образования, ни хорошее состояние здоровья не могут полностью компенсировать отсутствие таких качеств, как скорость и точность двигательных реакций, высокая степень концентрации внимания, хладнокровие. Специфические требования к ловкости рук, глазомеру, координации движения, устойчивости внимания предъявляют такие массовые профессии, как станочники, монтажники и ряд других. Безусловно, несоответствие профессиональной деятельности работников их индивидуальным психофизиологическим данным не исключает возможности добросовестной работы человека. Однако, как показывает практика, недооценка физиологических возможностей человека при выборе профессии приводит к чрезмерной утомляемости организма, производственному травматизму, усилению текучести кадров и, в конечном счете, снижению производительности труда.

В-третьих, в то время завершался переход к всеобщему среднему образованию. По мере роста общеобразовательного уровня молодёжи возрастают её духовные запросы, стремления к получению работы, соответствующей их способностям, интересам, знаниям.

Это вполне закономерно. Однако у некоторой части молодежи это порождает снижение интереса и даже пренебрежительное отношение к массовым рабочим профессиям, стремление любой ценой поступить в техникум или вуз.

Совокупность всех отмеченных факторов обуславливает необходимость коренного улучшения работы по профессиональной ориентации молодёжи. Под профессиональной ориентацией понимается система общественного воздействия на молодёжь в целях её подготовки к сознательному выбору профессии и места работы, то есть к выбору, основанному на знании содержания и условий будущей работы, с учётом индивидуальных психофизиологических особенностей личности и потребностей общества в кадрах данной специальности и квалификации. При этом в научной литературе профориентация рассматривается в узком и широком смысле слова.

Под профориентацией в узком смысле понимается ознакомление молодёжи с различными профессиями и путями их приобретения, т.е. профессиональное просвещение. В тех случаях, когда информация о той или иной профессии сопровождается агитацией молодёжи за овладение ею, за поступление на данное предприятие или в учебное заведение, мы имеем активный вариант профпросвещения – профессиональную пропаганду.

Под профориентацией в широком смысле слова понимается совокупность профессионального просвещения, профконсультации и профотбора. В процессе профессиональной консультации на основе тщательного изучения индивидуальных психофизиологических особенностей и нравственных качеств того или иного человека, его интересов, склонностей, способностей вырабатываются рекомендации о выборе профессии и места работы или учёбы, уточняются наиболее рациональные пути приобретения специальности с учетом условий и сроков обучения, возможностей трудоустройства.

Различают три вида консультаций: справочно-организационную, медицинскую и психологическую. Справочно-организационная имеет целью дать ответы на вопросы учащихся и их родителей о выборе профессии. Сюда входят сообщения о возможностях трудоустройства по той или иной профессии, о требованиях приема в различные учебные заведения, о спросе на отдельные профессии, об условиях работы на предприятиях и т. д.

Медицинская консультация проводится на основании изучения здоровья учащихся, выявления их заболеваний и отклонений от нормы, физиологических особенностей организма. Целью медицинской консультации является вывод о пригодности учащихся к тому или иному виду труда. Цель психологической консультации - оказание помощи в выборе профессии, отвечающей в наибольшей мере склонностям и способностям учащихся.

Профотбор предполагает обследование молодёжи, поступающей на предприятия или в учебные заведения с целью определения профессиональной пригодности кадров, для того, чтобы поставить вопрос о выборе профессии на подлинно научную основу, необхо-

димо рассматривать эту проблему как неразрывное единство следующих моментов:

- во-первых, глубокое изучение потребностей народного хозяйства в работниках определенных профессий, изучение перспектив развития различных профессий в связи с научно-техническим прогрессом, т. е. экономическая сторона вопроса о выборе профессии;

- во-вторых, знание требований, которые каждая профессия предъявляет работникам (состояние здоровья, учёт психофизиологических особенностей личности и т. д.), т. е. медико-физиологический аспект выбора профессии;

- в-третьих, изучение интересов, склонностей и способностей учащихся, что является сферой деятельности педагогов и психологов;

- и, наконец, в-четвёртых, идеологический аспект выбора профессии – ознакомление молодежи в процессе профориентационной работы с революционными, трудовыми и боевыми традициями рабочего класса, воспитание чувства уважения ко всем видам общественно полезного труда.

Таким образом, профессиональная ориентация является чрезвычайно сложной и многогранной проблемой.

По мнению ряда авторов, проблему выбора профессий можно сравнить с решением уравнения со многими неизвестными. Допустим, X – потребности неполного хозяйства в кадрах определенной специальности, Y – требования к знаниям, навыкам, умениям, состоянию здоровья, которые предъявляются к работнику данной профессии, Z – собственные психофизиологические данные подростка, выбирающего жизненный путь и т. д. И решать эту задачу приходится подросткам 15-17 лет, не имеющим жизненного опыта, не знающим собственных возможностей и способностей, не имеющим сколько-нибудь чёткого представления о требованиях, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, знаниям, навыкам и умениям работника.

Вполне очевидно, что отдельные эпизодические мероприятия (экскурсии на предприятия, встречи с работниками различных профессий и т. д.) не могут решить эту задачу.

«Профессиональная ориентация, – пишет Б. И. Лившиц, лидер этого направления деятельности Свердловского государственного педагогического института в 60-80-е годы, – может быть эффективной лишь в том случае, если она осуществляется в виде системы целостной во времени, т. е. охватывающей все периоды подготовки человека к труду и собственно трудовой деятельности, и в пространстве, т. е. охватывающей все стороны жизни человека – семья, школа, средства массовой коммуникации, профессиональные учебные заведения, производственный коллектив и т. д.»

Первым и основным звеном этой системы является общеобразовательная школа. В процессе изучения основ наук, различных внеклассных воспитательных мероприятий педагоги имеют возможность изучать интересы, склонности, способности учеников, знакомить их с разнообразными видами трудовой деятельности, воспитывать уважение к людям труда. Привлекая школьников к общественно-полезному труду, развивая детское техническое творчество, школа имеет возможность проверить устойчивость профессиональных интересов подростков, правильность выбора профессии.

Во многих школах Свердловской области в 60-70-х гг. проводилась большая работа в этом направлении. У педагогических коллективов школ появился свой профессиональный интерес к систематическому изучению жизненных планов учащихся, анализу мотивов, которыми руководствуются подростки при выборе профессий. В значительной части школ были составлены планы работы по профориентации, проводились экскурсии на предприятия, беседы о значении и содержании профессии, были организованы дни открытых дверей, оформлялась наглядная агитация, пропагандирующая различные профессии. Рабочие шефствующих предприятий выступали перед школьниками с рассказами о своих профессиях на тему «Кем быть», помогали в организации кружков технического творчества и т. д.

Однако исключить элементы стихийности в выборе профессии значительной части выпускников школ того времени не удавалось.

Значительная часть юношей и девушек, заканчивающих среднюю школу и сегодня, не имеет чёткого представления о характере

будущей работы, не учитывает, в должной мере, соответствия своих способностей и склонностей тем требованиям, которые предъявляет избираемая профессия, не знает о кадровых потребностях и запросах производства.

Так, опрос рабочих-станочников на предприятиях г. Свердловска показал, что к моменту оформления на работу не имели сколько-нибудь чёткого представления о требованиях к здоровью 29%, о знаниях и навыках, необходимых для работы, свыше 36%, о применяемых инструментах и орудиях труда около 50% опрошиваемых.

Весьма показательны в этом отношении и данные анкетного опроса, проведённого сотрудниками социологической лаборатории Уральского государственного университета: 41,7% юношей и 38% девушек, называя профессию, по которой они хотели бы работать по окончании школы, не представляли, имеются ли у них способности к данному виду трудовой деятельности. При этом большинство подростков аргументировали свой выбор такими мотивами, как «близко от дома», «здесь работают товарищи», «все равно, где работать» и т. д. Только 5% выпускников выбирали профессии под влиянием профориентационной работы школы и не многим более 2% под влиянием занятий в технических и предметных кружках детских внешкольных учреждений. Создавшееся положение, безусловно, объясняется не только недостатками в работе школы, но, прежде всего недостаточной разработанностью научно-технических основ профессиональной ориентации и отсутствием единой точки зрения по таким вопросам, как диагностика способностей, психо-физиологической классификации профессий, методы материального стимулирования непривлекательных в творческом отношении профессий.

В стадии разрешения находились и вопросы управления профориентационной работой на общегосударственном уровне, не было учебных заведений, готовящих специалистов по профориентации, единого центра, который координировал бы работу в масштабах страны. В то же время опыт Ленинграда, Литвы, Новокузнецка, передовых школ Свердловской области свидетельствовал о том, что

много можно было сделать уже сейчас своими силами на уровне регионов при соответствующей научно-педагогической помощи.

В частности, большого внимания и сегодня заслуживает опыт работы г. Первоуральска, получивший высокую оценку на Всероссийской научно-методической конференции по трудовому обучению, воспитанию и профессиональной ориентации учащихся городских школ, состоявшейся в январе 1972 г.

Работа по профориентации в школах Первоуральска как неотъемлемая составная часть учебно-воспитательного процесса, проводилась во всех классах с учетом возрастных особенностей учащихся и производственного окружения школы.

В 1-3-х классах основное внимание уделялось воспитанию уважения ко всем видам общественно полезного труда, формированию элементарных трудовых навыков.

В 4-7-х классах организовывалось систематическое ознакомление учащихся с различными профессиями, проводилось изучение интересов, склонностей и способностей детей.

В 8-х классах уточнялись профессиональные намерения учеников, определялся дальнейший вид учёбы.

В 9-10-х классах осуществлялся заключительный этап профессиональной ориентации и консультации учащихся в рамках школы. Углублённо изучались интересы, склонности, способности учащихся, с учётом индивидуальных способностей каждого. Предприятиями обеспечивалась возможность участия старшеклассников в практической деятельности по избранной профессии, корректировалась направленность формирования их профессиональных интересов с учётом перспектив развития экономики города, потребностей местных промышленных предприятий в кадрах, возможностей трудоустройства.

В производственных коллективах г. Первоуральска обязательно изучались и учитывались результаты систематических наблюдений учителей, оценки успехов выпускников в учебной и кружковой работе, активности в олимпиадах, творческих выставках, на факультативных занятиях. И здесь, прежде всего, имеется в виду, профессиональная пропаганда среди подростков и молодёжи микрорайона

предприятия. Безусловно, эта работа имеет большое положительное значение, особенно когда речь идет о дефицитных профессиях. Оправдывают себя такие формы, как «дни открытых дверей», изготовление красочно оформленных плакатов, рассказывающих о предприятии и его профессиях, показательные трудовые турниры лучших молодых рабочих перед школьниками, проведение молодежных слетов под девизом «Дела отцов продолжать нам» и т. д.

Особенно значимым в системе г. Первоуральска является то, что работа по профессиональной ориентации здесь завершается плановым определением выпускников на рабочие места с учетом их склонностей, возможностей, семейных рабочих традиций. В результате единой системы трудового обучения и профессиональной ориентации школы и производства 75% выпускников образовательных учреждений оставалось работать в своём городе.

Изучение особенностей опыта «Уральского феномена», Новокузнецка, Челябинска и других городов Уральского региона, убедительно свидетельствует о том, что общеобразовательная школа может добиться успехов по подготовке трудовых резервов рабочего класса и по профессиональной ориентации только в том случае, если педагогические коллективы будут получать не эпизодическую, а систематическую помощь со стороны предприятий, училищ профтехобразования, научных работников, партийных и советских органов.

Так, например, в г. Первоуральске промышленные предприятия оказывали повседневную помощь школам в оборудовании учебных цехов и мастерских, выделяли из числа лучших производственников руководителей технических кружков, снабжали образовательные учреждения информационными материалами о характере труда, содержании и народнохозяйственном значении рабочих профессий, о требованиях, предъявляемых к состоянию здоровья, навыкам и умениям современных тружеников производства.

На предприятиях организовывались передвижные выставки, оформлялись специальные стенды, рассказывающие о лучших людях рабочих профессий. В городе был создан общественный институт профконсультантов, в состав которого входили инженеры и

передовые рабочие, создан совет по профориентации, по главе которого стоял секретарь ГК КПСС.

В то же время факты (материалы кандидата исторических наук Г. Г. Бажутина г. Пермь) свидетельствуют о том, что около половины обследованных им выпускников выбирают профессию и специальность неудачно. Почти каждому второму выпускнику школы и учащемуся профтехучилища, техникума, первично выбранная специальность или не нравится, или он «не подходит» для неё по своим личностным качествам. Вот почему на самом производстве важно организовать тщательное наблюдение со стороны мастера, инструкторов, преподавателей за работой молодых производственников с тем, чтобы своевременно выявить (но не потерять!) не нашедших себя в выбранной профессии, предложить им другую специальность. Этому здесь служат мероприятия по воспитанию у молодых производственников любви и верности труду: конкурсы «Мастер – золотые руки», «Трудовые турниры», встречи с лучшими рабочими данной специальности. Интересный опыт в этом отношении накоплен на НТМК, Первоуральском Новотрубном заводе, на других предприятиях Уральского региона. Заключительным этапом является непосредственное участие школьников в процессе производственной деятельности, закрепление мотивации выбора профессии, создание естественных условий профессиональной консультации и профотбора.

На крупных заводах Уральского региона создаются лаборатории, в которых психологи, физиологи при помощи специальных заданий и различных тестовых испытаний определяют степень профессиональной мобильности молодёжи. По мере усложнения техники, технологии модернизации производства происходит отмирание одних и возникновение других профессий, изменяются трудовые функции работников, требования к их знаниям, навыкам, умениям, состоянию здоровья.

Нужно быть готовым к тому, что нередко в силу производственной необходимости человеку приходится переходить с одной работы на другую, менять профессию, должность, место работы. Не остается без изменения и сам человек: изменяется его образова-

тельный уровень и уровень квалификации, происходят изменения и в состоянии здоровья. В результате та профессия, которая удовлетворяла человека вчера, сегодня не удовлетворяет его, и наоборот, человек, подходивший вчера для данной работы, сегодня не отвечает возросшим требованиям.

Чрезвычайно возрастает важность таких вопросов, как прогнозирование профессионально-квалификационной структуры общества в связи с научно-техническим прогрессом; учет индивидуальных интересов и способностей лиц, занятых на производстве в их динамике; разработка эффективной системы материального и морального стимулирования непривлекательных в творческом отношении видов труда и решение целого ряда других проблем.

Очень важным в связи с этим является создание на крупных предприятиях специальных лабораторий профконсультаций и профотбора. Имея в своем составе психологов, социологов, врачей, подобные подразделения могут всесторонне обследовать причины производственного травматизма, брака, невыполнения норм выработки отдельными рабочими, заблаговременно порекомендовать переход на новую, более подходящую для них работу. Для обслуживания небольших предприятий целесообразно создание подобных лабораторий при отраслевых обкомах профсоюза или райисполкомках на началах долевого финансирования.

По имеющимся в научной литературе расчётам расходы на проведение профориентации окупаются в очень короткий срок за счет снижения текучести кадров, производственного травматизма, уменьшения брака и улучшения других технико-экономических показателей. Так, например, по данным американских учёных, использование средств профотбора, требуя затрат 1,5-2% общей стоимости обучения молодых рабочих, позволяет наполовину, а иногда и больше, уменьшить число увольнений, связанных с профессиональной психофизической непригодностью¹.

¹ Зарихта Т. Р., Назимов И. Н. Рациональное использование трудовых ресурсов молодежи. М.: Издательство «Экономика», 1970. С. 77.

Успех работы по профессиональной ориентации во многом зависел от того, насколько согласованно действуют все звенья системы, включающей общеобразовательные учебные заведения, ГПТУ, средние и высшие специальные учебные заведения, отделы по использованию трудовых ресурсов промышленных предприятий, и прочих трудовых объединений, научных центров и средств массовой коммуникации. Ограниченные размеры данной монографии не позволяют останавливаться на формах и методах деятельности каждой из этих составляющих организаций в отдельности. Но анализ изучаемого опыта «Уральского феномена» позволяет сделать вывод о необходимости повышения квалификации педагогов в вопросах взаимодействия школы и производства, в том числе и профессиональной ориентации. Также назрела необходимость выпуска методических пособий типа «Элементы профориентации в процессе преподавания общеобразовательных предметов», «Профессиональная ориентация в работе классного руководителя», справочных пособий, отражающих потребности экономического района в кадрах с учётом определенных профессий. Вузам и общественникам необходима помощь научных работников по созданию «паспортов» требуемых профессий, т. е. пакета документов, в которых, с одной стороны, раскрывались бы особенности производства, технология и организация трудового процесса, а с другой – психофизиологические качества, необходимые для успешного овладения профессией.

В своё время ведущая роль в работе по профессиональной ориентации принадлежала и производственному комсомолу. Организовывая технические и предметные кружки, комсомольские организации вели пропаганду технических знаний, способствовали формированию профессиональных интересов учащихся, проверке их устойчивости. Заслуживает внимания создание при горкоммах ВЛКСМ бригад пропагандистов рабочих профессий, которые объединяли лучших молодых рабочих и ИТР. Получив консультации в отделах кадров предприятий, пропагандисты могли квалифицированно и вместе с тем ярко, эмоционально рассказывать подросткам о своих профессиях, проводить с ними экскурсии на свои предпри-

ятия, организовывать КВНы и конкурсы по различным профессиям, систематически организовывать теле- и радиопередачи, проводить кинофестивали из цикла «Твоё призвание» и т. д.

Безусловно, вся эта работа требовала больших затрат времени и сил, но как показала практика, она окупается как повышением эффективности производства, так и ростом сознательности и ответственности в деле воспитания подрастающего поколения, что как важнейшая обязанность каждого гражданина во все времена было закреплено Конституцией государства (СССР и РСФСР), и всеми важнейшими документами правительства о народном образовании.

Вместе с тем массовое привлечение взрослых в помощь школе и ПТУ, интеграция всех воспитательных сил в культурных и социально-педагогических комплексах, создание педагогических отрядов выдвинуло в число важнейших социальных проблем проблему оказания квалифицированной педагогической помощи общественным воспитателям. В этом нуждались и те, кому производственные, студенческие и другие коллективы взрослых поручили (доверили) непосредственное участие в воспитании детей и подростков, и те, кто пришел к детям по велению своего сердца (добровольцы, а позже волонтеры).

Следствием недооценки серьезности этой задачи на практике становилась, к сожалению, довольно низкая эффективность многих воспитательных мероприятий с участием общественных воспитателей, их разочарованность в собственных возможностях.

Следует отметить, что в известной степени, отрицательную роль нередко играла некоторая переоценка эмпирического житейского опыта самими взрослыми. Бытовало мнение, что для успеха в воспитательной работе с детьми в ПТУ, подшефной школе, клубе, отряде этого опыта вполне достаточно.

В то же время его наличие являлось по существу только базой, на основе которой можно было строить воспитывающие отношения с участниками процесса взаимодействия, и которая свидетельствовала только об определенных возможностях.

Способствовать становлению каждого взрослого как воспитателя, помочь каждому участвующему в работе с детьми и подрост-

ками, правильно оценить и рационально использовать свои возможности, умело выбирать способы воздействия на ребёнка – в этом состояла главная цель вооружения представителей общест-венности специальными знаниями в области педагогики, психо-логии, методики воспитания.

Осуществление этой цели было связано прежде всего с чёткой ориентацией в том, **чему учить и как учить.**

Уже в первые годы существования советской школы ей удава-лось, по словам А. Т. Шацкого, «получить живой отклик населе-ния» на вопросы, касающиеся здоровья, поведения, наказания де-тей, трудового воспитания. Привлекают они внимание и сегодня. Однако усиление воспитательных функций нашего общества в це-лом, семейных и трудовых коллективов в частности, значительно расширило круг вопросов, на которых «сходятся» интересы школы и среды, и которые в большой мере определяют содержание педагогических знаний для воспитателей-общественников.

Во-первых, это вопросы, в доступной форме раскрывающие сущность и закономерности процесса воспитания, роль различных факторов формирования личности. И вопросы, углубляющие общее представление представителей трудовых коллективов о школе, ПТУ, внешкольных учреждениях системы народного образования, назначением которых является: подготовка подрастающего поко-ления к самостоятельной жизни, к творческому труду в условиях непрерывно развивающегося производства. Отсюда необходимость ознакомления с особенностями содержания их работы, учебно-воспитательными задачами, которые стоят перед этими учрежде-ниями на данном этапе и, следовательно, обуславливают совер-шенно определенный характер участия трудовых коллективов.

Во-вторых, это вопросы, «приближающие» воспитателей-общественников к современному учащемуся, подростку, старше-класснику, позволяющие получить реальное представление о нем, как об объекте и субъекте воспитания. А отсюда необходимость кру-га знаний, связанных с возрастными и индивидуальными особенно-стями учащихся, видами их деятельности, характеристикой мотивов

поведения и межличностных отношений, особенностями использования детского коллектива в качестве «инструмента воспитания».

В-третьих, это круг знаний, дающих общественнику представление о личности самого воспитателя, требованиях к нему, особенностях труда воспитателя. Поэтому закономерно их приобщение к педагогическому наследию Н. К. Крупской, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинского и других известных педагогов, а также ознакомление с материалами журналов «Советская педагогика», «Воспитание школьника», «Семья и школа», «Народное образование», «Вожатый». «Школа и производство», выступлениями периодической печати о лучшем опыте школы и ее шефов, специальными изданиями, отражающими этот опыт.

И, наконец, это вопросы **«техники педагогического дела»**, что позволило бы общественным воспитателям сознательно строить общение с детьми, устанавливать с ними целесообразные взаимоотношения. Практика показывает, что особый интерес у воспитателей-общественников вызывали вопросы, которые позволяли «пропустить» полученные знания через собственный опыт. Среди них: авторитет воспитателя как необходимое условие воздействия на ребенка; роль примера взрослых в воспитании детей и др.

Интерес к подобным вопросам не случаен. Известно, что большинство взрослых сложившихся людей рассматривает знания как «руководство к действию», и поэтому предпочитают получать такие знания, которые помогли бы им решать конкретные задачи, поставленные перед ними жизнью, производством, общественной деятельностью.

Эту практическую направленность знаний и в настоящее время необходимо учитывать при подготовке общественных воспитателей, выполняющих постоянные поручения в работе с детьми: пионерских вожатых, руководителей кружков, секций, клубов и других детских объединений по интересам и т. д. Базируясь на указанных выше вопросах общего характера, подготовка этих воспитателей, естественно, требовала известной дифференциации в зависимости от выполняемой ими конкретной воспитательной роли и умелой

интеграции в сложившуюся общеобразовательную систему. Поэтому содержание, о котором говорилось выше, дополнялось вопросами конкретных методик работы с пионерами, школьниками, учащимися ПТУ, организации кружковой работы и др.

Не менее важно было определиться с тем, **как учить**. Опыт уральцев, ростовчан, волгоградцев убеждал: педагогическая подготовка общественных воспитателей, как любой процесс обучения и воспитания, должен строиться с учетом известных в педагогике принципов, что позволяет ведущему занятия со взрослыми легче ориентироваться в различных ситуациях, находить оптимальные приемы решения поставленных жизнью задач.

Особое место в системе педагогической подготовки воспитателей-общественников в годы «Уральского феномена», естественно, занимали методы «непосредственного общения» с ведущим занятия (разъяснение, рассказ, беседа).

Особым вниманием пользовалось **применение методов активного обучения**, уже достаточно апробированных в системе экономической подготовки кадров промышленных предприятий, учебе комсомольского актива, пропагандистов.

Из получившего достаточно известность этого опыта с успехом использовались в системе занятий с воспитателями-общественниками всех категорий:

- **лекция-беседа** с применением приёмов, активизирующих слушателей (проблемные вопросы или вопросы, предназначенные для выяснения мнений и уровня осведомленности слушателей по рассматриваемой проблеме, для определения их готовности к восприятию последующего материала, приём «приглашения к коллективному исследованию»);
- **групповая консультация** (обычная и программированная), чаще всего применяемая при изучении тем с чётко выраженной практической направленностью;
- **выездные тематические занятия** со специальным заданием слушателям;

– **тематическая дискуссия** как форма изучения передового опыта и обмена знаниями.

Особый интерес, на наш взгляд, представляло **«обучение на конкретных ситуациях и деловых играх»** (решение ситуационных задач, разбор инцидентов, поиск информации, деловые игры и др.).

Так, разбор ситуаций, их «проигрывание» позволяло не только рассмотреть различные обстоятельства, при которых воспитателю, возможно, придется принимать те или иные решения, но и создать для осуществления определённую модель деятельности с учетом подобных обстоятельств.

Дело в том, что начинающий свою работу с детьми и подростками и тем самым поставленный в положение организатора их деятельности воспитатель-общественник оказывался в довольно сложной ситуации. Нередко считающийся среди взрослых опытным работником, будучи уверенным в правильности принятого решения, он встречается с явным сопротивлением своему воздействию со стороны младших. Поэтому представление об их возможном поведении, полученное при помощи ведущего занятия, хорошо знающего специфику детских коллективов, возрастные и индивидуальные особенности воспитанников, выбор при его помощи из множества вариантов тестовых решений наиболее правильного решения оказывался своеобразным ориентиром новой для него обстановки.

Не менее интересны в этом плане были и **«деловые игры»**, которые предполагают разыгрывание ролей в условной модели деятельности, учёт отдельных случаев, учёт возможных помех.

Бесспорным преимуществом подобных методов – была их насыщенность элементами оперативной «обратной связи» (возможность для обучающихся при помощи руководителя занятий увидеть, к чему может привести то или иное принятое решение, поучиться принимать его самостоятельно). Вместе с тем, предусматривалась необходимость учитывать возможности и своеобразие таких источников учебной информации, как слово ведущего занятия, сфера практической деятельности самого воспитателя-общественника, специальная и популярная литература, СМИ – га-

зеты, кино, радио, телевидение, что позволяло обеспечить более высокий уровень усвоения специальных занятий.

Убедительно подтверждались социологические данные, свидетельствующие о том, что при чтении обычной лекции с использованием наглядных пособий усваивается 30% знаний; при использовании аудио-визуальных средств – 50%; при проведении дискуссии – 70%; при разборке конкретных ситуаций – 90%.

Таким образом, характер избираемых методов, их соответствующая корректировка в значительной мере предопределяли успех обучения, воспитателей-общественников. Особенности процесса вооружения воспитателей-общественников необходимыми для работы с детьми знаниями, умениями и навыками находили своё подтверждение и в специфических **формах его организации**. Из наиболее сложившихся и прочно вписавшихся в систему народного образования Урала, апробированных в практике, нашли себя и были рекомендованы Свердловским Институтом Усовершенствования Учителей были **школы педагогических знаний**, программа которых была рассчитана на 1-2 года систематической работы. Занятия в них проводились на базе самих предприятий и их учреждений культуры, общеобразовательных школ или других объектах социально-педагогических комплексов с обязательным учётом трудового режима слушателей. Обучение в школах педзнаний носило добровольный характер, но предполагало постоянный состав слушателей. Здесь имеют место элементы контроля со стороны партийных и других общественных организаций, специфический учет знаний и выполнение отдельных заданий, а также итоговые занятия, после которых выпускникам школы вручались специальные свидетельства о присвоении звания общественника-инструктора по вопросам содружества школы и производства.

Методы обучения в школах педзнаний: лекции, семинарские занятия, открытые воспитательные мероприятия, сообщения слушателей с целью обмена опытом, доклады по отдельным вопросам, а также клубные часы – встречи с лучшими воспитателями, наставниками, учителями, родителями.

Популярность школ педагогических знаний объясняется тем, что они позволяют активно влиять на формирование педагогических способностей воспитателей-общественников, влиять через комплекс систематизированных знаний, через анализ применения их на практике, через активное осмысление накапливающегося опыта педагогической деятельности, которая, естественно, остается главным фактором формирования умений и навыков воспитателя.

Методические семинары (однодневные, двух-трёх-дневные, постоянно действующие), позволяющие обеспечить дифференцированную работу с самыми разнообразными категориями воспитателей-общественников. Разновидностью таких семинаров в г. Свердловске являлись, например, областные, городские постоянно действующие или недельные сборы («веснянки») для командиров и комиссаров спортивно-трудовых лагерей школьников. Их цель – подготовить производственников к совместной работе со старшеклассниками-комсомольцами по организации разумного досуга подростков, разработать наиболее эффективные методы, учитывающие специфику подобных лагерей. В плане семинаров – вопросы конкретного содержания работы, организация выездных практикумов непосредственно на базе спортивно-трудовых лагерей.

Подобные семинары вполне оправдывали себя в работе с производственниками-вожатыми, членами шефских секторов комитетов предприятий, воспитателями детских клубов по месту жительства, руководителями кружков, членами советов содружества и советов социально-педагогических комплексов – во всех тех случаях, когда необходима конкретизация знаний с учетом специфических задач, с которыми приходится иметь дело воспитателям-общественникам.

На занятиях методических специализированных семинаров большое внимание уделялось тематической отработке отдельных моментов воспитательной работы. Так, например, несколько тематических занятий, обязательных для производственников-начальников и комиссаров спортивно-трудовых лагерей, производственников-пионервожатых в зональное школе актива Свердловского ОК ВЛКСМ посвящалось планированию. Слушатели знакомились с об-

щими требованиями к планированию, его ролью в организации воспитательной работы, с видами планов на смену, на день, на одно большое дело и методикой их составления. Разрабатывались примерные планы, выборочно обсуждались и на этой основе коллективно моделировались варианты, обусловленные определенным содержанием, временем, задачами, особенностями контингента. Аналогичная работа проводилась при обсуждении правил внутреннего распорядка, регламентирующего жизнь спортивно-трудового лагеря, условий внутрилагерных и межлагерных соревнований школьников, методики проведения экскурсии и походов выходного дня, спортивных встреч и ритуалов, связанных с торжественными событиями в жизни лагерей. Находили здесь свое место и методы решения ситуационных задач, и разбор инцидентов, и деловые игры.

Методические семинары были ориентированы на отдельные конкретные направления в работе воспитателей-общественников, на определенный состав слушателей, выполняющих однозначные по своему характеру роли в работе с детьми. Так же, как школы педагогических знаний с их довольно широкой тематикой, специализированные методические семинары представляли собой организованные во времени и содержании «стационарные» системы, обслуживающие массовую и групповую подготовку общественников к воспитательной работе с детьми.

Однако эти формы организации занятий с воспитателями-общественниками не исчерпывались.

«У рабочих и работниц много вопросов, касающихся воспитания детей. Они сознают необходимость потолковать со знающим человеком», — еще в свое время писала Н. К. Крупская. Практика показывает, что воспитателями-общественниками эта необходимость осознавалась далеко не сразу. Сначала ими, естественно, реализовался собственный опыт. Но непосредственное общение с воспитателем по профессии, у которого они учились правильно строить отношения с детским коллективом или отдельными учащимися, ознакомление со школой или другими воспитательными учреждениями, традициями, «своей» группой учащихся, довери-

тельные беседы о ребятах и встречи с ними позволяли воспитателю-общественнику наглядно убедиться, что воспитание – дело сложное и что оно действительно требует, кроме интуиции и эмпирического опыта, специальных знаний.

Так возникала потребность в **совете, инструктаже, рекомендациях, консультациях**. Эти «малые формы» создавали исключительно благоприятные возможности для того, чтобы поработать с каждым воспитателем-общественником индивидуально, показать, что вся воспитательная работа, которой ему предстоит заниматься, – это постоянное решение педагогических задач. Так же, как в деятельности профессиональных воспитателей и родителей – это либо задачи стратегические, преследующие дальние цели, либо тактические, оперативные, продиктованные сегодняшним днем. Задачи, связанные не только с воспитанием, но и с перевоспитанием.

Научить решать любую педагогическую задачу таким образом, чтобы решение было педагогически оправданным, обоснованным, корректирующим формирующийся опыт – таким видится смысл обращения к «малым» индивидуализированным формам работы с воспитателями-общественниками.

Удачной формой заочных консультаций с воспитателями-общественниками стали разрабатываемые для них «Памятки», «Рекомендации», назначение которых – помочь обеспечить педагогическую корректировку их действий и реализовать принцип единства требований педагогов и их помощников. В такой форме разрабатывались рекомендации и советы по методике подготовки и проведения этических бесед, советы по разработке условий соревнования с детьми в вопросах организации походов и экскурсий, по предъявлению к детям посильных требований при организации общественно полезного, производительного труда и т. д. Роль данной формы консультирования определялась еще и тем, что «Памятки» и «Рекомендации» помогали закрепить сформулированные требования школы, обеспечить преемственность, последовательность и обязательность их выполнения, несмотря на часто меняющийся состав общественных воспитателей.

Подобные разработки и советы, как показывает практика, придавали непрофессионалу-воспитателю больше уверенности в отношениях с детьми, облегчали задачи отбора содержания или определения логики действий. При этом оговаривалось правило, чтобы ориентиры в виде «Памяток», «Рекомендаций». «Методических советов» не воспринимались как готовые «рецепты на все случаи жизни», не лишали права на творчество, на ответственность за самостоятельно принятое решение и действия, позволяли сохранять «обаяние личности» воспитателя.

Привлечение представителей общественности к участию в воспитании подрастающего поколения ставило перед школой и перед педагогической общественностью ещё одну важную задачу – руководить их чтением, помогать становлению интереса к педагогической литературе и другим источникам специальной информации.

Испытанным приёмом развития интереса к литературе по вопросам воспитания являлась **пропаганда периодической печати**, новой книги. Групповые собеседования о прочитанном, обмен мнениями позволяли определить отношение общественников к новому для них «педагогическому делу», наметить пути дальнейшего участия в нём. Для этого, естественно, у самого ведущего занятия должен был быть необходимый запас постоянно обновляющейся информации о литературе, полезной производственникам в их практике воспитательной работы. К сожалению, методической и другой литературы, издаваемой специально для воспитателей-общественников, шефов школы и ПТУ, по существу не было. Но с успехом можно было использовать многое из того, что издавалось в сериях «Народный университет», «Педагогика и психология» издательствами «Знание», «Просвещение», что помещали на своих страницах журналы «Советская педагогика», «Народное образование», «Воспитание школьников», «Вожатый», «Семья и школа», «Производство и школа» и др.

И, наконец, широкие возможности для обмена опытом, сопоставления результатов, выработки практических рекомендаций предоставляли **совместные научно-практические конференции**

представителей общественности и школ, **педагогические чтения** на разных уровнях, **обмен мнениями** на страницах печати, где воспитатели-общественники выступали уже не только как творцы, но и как пропагандисты педагогического опыта.

Таким образом, в системе педагогической подготовки воспитателей-общественников в тесной взаимосвязи решались образовательные и воспитательные задачи, а значит, предусматривалось разнообразие содержания, обеспечивался дифференцированный подход к аудитории, поиск проблематики, отвечающей потребностям и интересам различных категорий слушателей.

При этом, создавая систему повышения уровня педагогической культуры всех, кто был причастен к воспитательной работе с детьми, предусматривалось соблюдение чувства меры (лишь то, что осознано, необходимо и доступно).

Совершенно очевидно, что решение этих задач предполагало самую активную позицию того, кто проводил занятия, мобилизацию не только специальных знаний, но и новой информации, получаемой при изучении трудовых коллективов и опыта общественников, а также различных рекомендаций и специальных работ по педагогической пропаганде и образованию взрослых.

Обращение к ним позволяло избежать ошибок, которые допускались потому, что далеко не каждый ведущий занятия учитель обладал достаточным опытом в обучении взрослых. Этот недостаток опыта проявлялся в недооценке эмоционального фактора при изложении материала (хотя в занятиях со взрослыми это важно не меньше, чем в работе с детьми), в стремлении ведущего всё рассказывать самому. Нередко наблюдались и попытки диктовать или морализировать вместо того, чтобы обсуждать, спорить, находить истину сообща. Характерным было также неумение «сориентироваться по ходу» в том, насколько применим в работе с детьми уже естественно имеющийся у каждого взрослого житейский опыт, эмпирические знания. Вот почему, помогая социальному образованию, тот, кто вел занятия, должен был постоянно совершенствоваться и сам.

В каждом конкретном случае, и прежде и теперь, следует тщательно взвесить и отобрать содержание темы занятий, подобрать необходимую литературу, наглядные и вспомогательные пособия; разработать план проведения занятия; составить примерные, основные, дополнительные и наводящие вопросы для слушателей; приготовить иллюстрирующие примеры для связи предмета с практикой, подобрать или составить ситуационные задачи, которые лучше строить на «местном» материале; особо выделить всё то, что обычно вызывает затруднения и создаёт «острые» положения при обсуждении тех или иных вопросов; распределить все элементы занятия по времени.

Существенное значение в методике проведения занятий с воспитателями-общественниками имеет также вступительное и заключительное слово ведущего, его умение установить контакт со слушателями, чувствовать аудиторию, поддерживать внимание своей временной и умелой постановкой вопросов, тактичное корректирование ответов присутствующих на занятиях и умелые ответы на все их вопросы, предварительные задания по подготовке к занятиям, связанные с осмыслением опыта работы с детьми.

Практика подтверждает: если занятия с воспитателями-общественниками так же, как занятия с родителями, наставниками поставлены на серьёзную научную основу, носят творческий характер, увеличивается интерес к предметам изучения – педагогике, психологии, методике воспитательной работы, потому что обучающиеся «убеждаются в расширении своего кругозора, росте способностей, возможностях превращения знаний в педагогические действия».

По результатам опроса слушателей экспериментальных школ педагогических знаний в Свердловской области большинство слушателей высказывались за формы систематической педагогической подготовки, отмечая их положительное влияние на качество работы с детьми и собственный рост («Лучше стали понимать детей», «Стали интересоваться литературой по вопросам воспитания», «С удовольствием слушаю передачи «Взрослым о детях» и т. д.).

К показателям эффективности подготовки воспитателей-общественников следует также отнести возрастающие умения

творчески решать поставленные в работе задачи, адаптироваться к условиям школы, ПТУ, другого учебно-воспитательного учреждения, самостоятельно делать практические выводы, принимать педагогически целесообразные решения. И главный показатель – преодоление того «психологического барьера», который часто возникает у воспитателей-общественников из-за отсутствия убежденности в правомерности своей работы с детьми или уверенности в своих возможностях; отношение к делу воспитания, как к своему «родному», «кровному» делу, глубоко доверительное отношение детей к старшему другу, полный контакт с учителем.

А. С. Макаренко утверждал, что неплохим воспитателем может стать каждый человек, если ему помогут, если он сам будет работать. Но хорошим мастером, утверждал он, можно сделаться только в хорошем педагогическом коллективе.

Действительно в повышении педагогической культуры воспитателей-общественников, в том числе производственников, важнейшая роль принадлежит педагогическим коллективам, обладающим профессиональными знаниями и умениями, и понимающим социальную значимость педагогической поддержки их помощников.

Успех же этого важного дела, как показывает практика, в то время определялся отношением к нему партийных и советских организаций, органов народного образования, руководителей социально-педагогических комплексов, внешкольных учреждений, школ, ПТУ и предприятия конкретного микрорайона. Именно на них ложилась разработка операционной стороны решения вопросов, связанных с повышением уровня педагогической культуры всех, кто привлекался к воспитанию подрастающего поколения в 60-80-е гг. Они решали вопрос о включении педагогической подготовки воспитателей-общественников в планы идейно-политической работы, в сеть политического просвещения, разрабатывали и утверждали тематику занятий и определяли основные организационные формы. Они постоянно контролировали эту работу, принимали меры по её стимулированию; вносили необходимые коррективы; создавали условия для обучающихся и ведущих занятия; ор-

ганизовывали подготовку тех, кто будет вести работу на местах, привлекая силы общества «Знание», Педагогического общества, преподавателей и студентов вузов, представителей ИТР, работников учреждений культуры и т. д.

Таким образом, педагогическая подготовка воспитателей-общественников – один из самых реальных путей осуществления «обратной связи» в отношениях «производство – школа», «производство – ПТУ», «производство – внешкольные учреждения». Этот путь позволяет, во-первых, реализовать самую сильную сторону возможностей названных образовательных учреждений в помощь трудовым коллективам, создающимся в стране культурным и социально-педагогическим комплексам, педагогическим отрядам. Во-вторых, за счёт педагогических средств значительно сократить путь, которым идёт передача социального опыта подрастающему поколению, сделать этот процесс более управляемым, а значит, и более результативным. В то же время сохранить и донести до подрастающего поколения всю привлекательность облика представителей «большой жизни», престиж человека труда.

И, наконец, помочь каждому представителю трудового коллектива, каждому гражданину осознать себя полноправным членом «педагогического сообщества», ответственным вместе с семьей и учебно-воспитательными учреждениями за решение задач, поставленных в деле воспитания подрастающего поколения и молодежи, за результаты педагогического взаимодействия.

Изучение опыта Свердловской области, анализ его с учетом методических документов Министерства просвещения РСФСР, ЦС педагогического общества и общества «Знание» по вопросам педагогического просвещения тех лет позволяют и сегодня рекомендовать для составления программ школ и лекториев педагогических знаний для воспитателей-общественников следующую разработку проекта содержания и форм занятий в условиях «Уральского феномена».

Темы занятий	Кол-во часов	Основные вопросы	Возможные формы занятий
1	2	3	4
1. Воспитание подрастающего поколения – дело всенародное. Реформа школы о содружестве школы, общественности, как важнейшем условии успеха в воспитании подрастающего поколения.	4	Комплексный подход и задачи воспитательной работы учебных и воспитательных детских учреждений. Участие общественности – важнейшее условие успеха в воспитании подрастающего поколения. Роль социально-педагогических комплексов в создании воспитывающей среды. Педагогические отряды как форма привлечения производственной и студенческой молодёжи к участию в воспитании детей и подростков.	Встреча с представителями СПК Групповая консультация для членов педотрядов
2. Особенности воспитательной деятельности воспитателей-общественников	4	Принципы и общие методы коммунистического воспитания. Ребёнок как объект и субъект воспитания. Включение ребёнка в активную деятельность как основное средство воспитания. От воспитания к самовоспитанию. Особенности работы с «трудными». Учет индивидуальных и возрастных особенностей детей в деятельности воспитателя-общественника. Методы изучения учащихся. Как вести дневник наблюдений.	Лекция Рекомендации
3. Воспитатель – общественник и детский коллектив	4	Детский коллектив как ячейка социалистического общества. Типы детских коллективов, их воспитательные функции и возможности. Характеристика основных направлений деятельности детского коллектива. Методика формирования детского коллектива, роль связей с трудовыми коллективами взрослых.	Лекция Семинар Практикум по планированию

		<p>Ребёнок в системе коллективных отношений, специфика взаимоотношений воспитателя-общественника и детского коллектива.</p> <p>Можно ли избежать конфликтов?</p> <p>Рекомендация «Примерное содержание воспитания школьников» и их учет при отборе содержания и планирования работы с детским коллективом.</p>	
4. Участие воспитателей-общественников в идейно-политической работе со школьниками		<p>Основные задачи и содержание идейно-политического воспитания учащихся.</p> <p>Совместная работа школьного и производственного, коллективов по воспитанию на революционных, боевых и трудовых традициях советского народа.</p> <p>Совместная деятельность производственного и школьного комсомола, комсомола ПТУ по формированию общественной активности учащихся.</p> <p>Трудовая бригада — коллективный вожатый как форма оказания помощи пионерской организации.</p>	<p>Лекция</p> <p>Групповая консультация</p> <p>Рекомендации</p>
5. Организация познавательной деятельности учащихся во внеклассной работе	2	<p>Формирование познавательных интересов учащихся в различных видах деятельности. Воспитательные возможности участия воспитателей-общественников, молодых специалистов, студентов и учащихся техникумов в проведении олимпиад, конкурсов, турниров специалистов, научно-тематических вечеров, школьных лекториев, школьных научных обществ. Общественные смотры знаний как средство стимулирования познавательной деятельности. Роль воспитателей-общественников в развитии коллективной</p>	<p>Лекции</p> <p>Сообщения слушателей</p> <p>Обмен опытом</p>

		познавательной деятельности учащихся.	Инструктаж
Трудовое воспитание подрастающего поколения в свете реформы школы			
6. Организация трудовой деятельности школьников	4	<p>Формирование потребности в трудовой деятельности как цель и результат воспитательной работы. Виды детского труда и их воспитательные возможности. Пути и способы включения учащихся в летнюю трудовую четверть, во Все-союзные трудовые акции пионеров и школьников. Формы укрепления связи школы с ПТУ, средними специальными учебными заведениями, производственными коллективами, пути активизации в работе по профориентации, в учебно-производственных комбинатах, ученических производственных бригадах, лагерях труда и отдыха, школьных лесничествах, работе ДСЮТ, технических кружков. ВОИР и ШКБ (школьные конструкторские бюро).</p> <p>Особенности соревнований между трудовыми коллективами взрослых и ученическими коллективами.</p> <p>Проведение выставок технического творчества.</p>	<p>Лекция</p> <p>Семинар, групповые консультации</p> <p>Консультации, организации занятий на базе лагерей труда и отдыха, УПК, посещение детских выставок технического творчества</p>
7. Участие общественности в организации художественно творческой деятельности детей и подростков	4	<p>Социально-педагогические предпосылки участия общественности в формировании у школьников ценностного отношения к действительности, к искусству. Использование возможности объектов культуры в зоне СПК для организации детских кружков – «Спутников» при творческих объединениях взрослых.</p> <p>Активизация форм работы, способствующих накоплению школьниками опыта эстетической деятельности (изобразительное творчество, драматическое, литературное, музы-</p>	<p>Лекция</p> <p>Семинар Обмен опытом Просмотр и обсуждение учебно-</p>

		<p>кальное, художественная фотография, школьные студии и т. д.).</p> <p>Роль общественников-воспитателей в развитии технического творчества от «хобби» воспитателя к увлеченности воспитанника.</p> <p>Методика организации встреч, вечеров, экскурсий, конкурсов, фестивалей искусств, смотров художественной самодеятельности.</p>	<p>документальных фильмов</p> <p>Консультации</p>
8. Военно-патриотическое воспитание, организация спортивной и оздоровительной деятельности школьников.	4	<p>Роль военно-патриотического воспитания в формировании нравственных качеств личности учащихся школ и ПТУ. Всесоюзные игры «Зарница» и «Орленок».</p> <p>Пути и средства вовлечения учащихся во Всесоюзный поход комсомольцев и молодежи по местам революционной, боевой и трудовой славы советского народа, Всесоюзные туристские экспедиции. Забота учащихся о ветеранах войны и труда, семьях погибших воинов, служащих Советской Армии.</p> <p>Роль воинской общественности в организации кружков и клубов по военно-техническим специальностям для ребят разного возраста.</p> <p>Организация совместной деятельности ученических и трудовых коллективов по сооружению памятников и мемориальных знаков в честь революционных событий, ратных и трудовых подвигов, шефству над местами захоронения воинов, установлению почетных караулов у Вечного огня.</p> <p>Методика организации и проведения совместных спортивных</p>	<p>Лекция</p> <p>Семинар Экскурсия, встречи воспитателей-обществ по обмену опытом</p>

		ных праздников учащейся и работающей молодежи, сдачи норм на значок ГТО. Опыт организации военно-спортивных лагерей.	
9. Итоговая конференция «Роль личности общественника-воспитателя в воспитательной работе с детьми и подростками»	2	Диализ эффективности воспитательного процесса с позиций комплексного решения воспитательных задач, интеграции всех воспитательных сил в СПК, педагогических требований к личности воспитателей-общественников, преемственности в их работе.	Доклады и их обсуждения Выставки из опыта
<p>Примечание: каждая рекомендуемая программой тема, в зависимости от уровня подготовленности слушателей, целей занятия, готовности самого ведущего, может быть рассчитана на одно, два или три занятия с различным соотношением теоретического и практического материала, учетом необходимости дифференцированной работы с группами воспитателей, выполняющих конкретные поручения в работе с детьми, и индивидуальных консультаций. Предлагаемая тематика, естественно, не является исчерпывающей, а структура программы неизменной. То и другое может варьироваться в зависимости от конкретных условий, в которых проводятся занятия.</p>			

3.2. Использование возможностей производственного коллектива в образовательном пространстве

Совместная деятельность производственного и школьного коллективов, естественно, усложняет социальные роли учителей и производственников, привнося в них много нового, специфического. У учителя появляются не только дополнительные возможности улучшения воспитательной работы в школе, но и дополнительные обязанности по «воспитанию воспитателей», организации для них педагогической поддержки.

Не меньшие изменения вносит взаимодействие со школьным коллективом и в социальную роль воспитателя-производственника. Оставаясь производителем материальных ценностей, он становится одновременно участником процесса воспитания и формирования личности школьников и, по существу, членом педагогического сообщества.

Подготовка учителей и производственников к совместной деятельности связана в первую очередь с определенной корректировкой их социального опыта. Она необходима потому, что успех взаимодействия школьного и производственного коллектива зависит в конечном итоге от единства воспитательных действий педагогов и производственников как организаторов и участников этого процесса. Практически добиться этого довольно трудно из-за существенной разницы между опытом, знаниями и умениями производственников и учителей, их отношением к возможному сотрудничеству, пониманием конечной цели этого сотрудничества, а также специфической занятости тех и других. Так в современных условиях возникает новая проблема педагогической теории и практики – проблема подготовки представителей коллективов различных категорий общественности, в том числе производственников к совместным действиям в воспитании школьников.

Успешному решению её в значительной степени способствует изучение учителями и производственниками опыта, имеющегося в деятельности школ и производственных коллективов области. Сбор информации о лучшем опыте и осмысление его, безусловно, дают

возможность ознакомиться с творческим поиском взаимодействующих коллективов, а также показывает и невозможность прямого некритического заимствования и перенесения его в другие коллективы.

Дело в том, что положительный опыт часто идеализируется. Его пытаются воспроизводить в новых условиях в «чистом виде», без учёта трудностей и недостатков, возникающих в процессе взаимодействия коллективов, опыт которых распространяется. Так, наряду с положительными заимствуются и отрицательные стороны складывающихся отношений.

Проведенное исследование показало, что взаимодействию производственного и школьного коллективов присущи свои особые трудности, знать о которых необходимо.

Это трудности недостаточного знания друг друга; трудности организационные; трудности, связанные с определением содержания совместной деятельности и трудности педагогического руководства отношениями между школьниками и производственниками (управленческий аспект).

На практике неумение видеть, прогнозировать и учитывать эти трудности, ведет к появлению целого ряда ставших типичными недостатков педагогического взаимодействия, на которых необходимо остановиться особо.

Объективно существующая потребность школьного коллектива во взаимодействии с производственным коллективом обычно реализуется в официальном прикреплении предприятия к школе, причем за основу принимается принцип территориальности, а не учёта возможностей производственного коллектива и конкретных потребностей школы во взаимодействии с ним.

Это приводит к тому, что на отдельных предприятиях или всё ещё нет центров, координирующих воспитательную работу с детьми и управляющих ею, или они существуют и функционируют формально. Поэтому многие стороны взаимодействия со школьным коллективом остаются вне поля зрения общественности предприятия. Этот недостаток типичен для тех коллективов, где партийные комитеты или вообще стоят в стороне от вопросов взаимо-

действия со школой, или расценивают его как явление преходящее, «модное», не требующее постоянного внимания и контроля.

Подобное отношение отрицательно сказывается на организации всего процесса взаимодействия и прежде всего на его планировании. Изучение имеющихся в г. Свердловске планов социально-культурного развития предприятий показало, что они предусматривают на несколько лет вперед развитие многих процессов, связанных с жизнедеятельностью производства, но не предусматривают динамики развития отношений со школой. Практически это препятствует созданию системы взаимодействия производственных и школьных коллективов, делает его бесперспективным, обрекает на эпизодичность. Если же учесть, что в составлении планов социально-культурного развития и в последующем их обсуждении обычно принимает участие весь производственный коллектив, становится понятным, что исключение вопросов, связанных со школой, из числа жизненно важных для производства, порождает пассивное, нейтральное, или даже безразличное отношение к школьным педагогическим коллективам.

Соответственно и школа, в которой перспективное планирование еще только начинает осуществляться, предусматривает взаимодействие с производственным коллективом не далее, чем на текущий учебный год. В планах же классных, пионерских, комсомольских первичных коллективов, где должно предусматриваться развитие не только коллективных, но и межличностных отношений учащихся с производственниками, отражаются, как правило, только отдельные мероприятия. Это приводит к бесперспективности, нарушению педагогических принципов систематичности и последовательности во взаимоотношениях коллективов.

К недостаткам, связанным с трудностями в определении содержания взаимодействия, можно отнести также неумение найти правильное соотношение между отдельными формами и содержанием совместной деятельности, механическое перенесение форм работы из одного коллектива в другой без учёта функций коллектива и возрастных особенностей учащихся и производственников.

Так причиной малой эффективности соревнования между бригадой и классом, которое считается одной из оправдавших себя форм взаимодействия первичных коллективов, является общий характер, декларативность выдвигаемых требований: у рабочих – «сократить число отклоненных планок до минимума», «не допускать нарушений в быту», «повышать свой культурный уровень»; у школьников – «всем классом в следующий класс», «мы – хозяева школы: сохраним всё без ремонта», «к юбилею Родины – только пятерки и четверки» и т. д. Отсутствие конкретности, этапности, чётко сформулированной цели, достижение которой могло бы быть началом нового этапа соревнования, значительно затрудняет подведение текущих итогов. При этом рапорта рабочих и школьников о выполнении обязательств приобретают характер чисто формального, хотя подчас и торжественного, акта, не стимулирующего деятельность ни детского, ни взрослого коллективов.

К недостаткам этой группы относится также неумение определить самостоятельную роль комсомольских организаций в системе взаимодействия производственных и школьных коллективов, определить содержание совместной деятельности, которое не только по форме, но по существу учитывало бы специфику комсомола.

Данные, полученные в 1969 году от секретарей комитетов комсомола 33-х разнотипных промышленных предприятий Свердловской области, показали, что из 3513 комсомольцев, работающих на этих предприятиях, поручения по участию в воспитательной работе со школьниками имеют всего 360 человек. Успешно справляются со своими поручениями только около 25% от общего числа. Как школьники, так и производственники – комсомольцы плохо представляют, какими могут быть формы совместной деятельности. Неудовлетворенность, вызванная этим, постепенно формирует отрицательное отношение комсомольцев-производственников к самой возможности взаимодействия. На вопрос о том, как относятся к совместной деятельности со школьным комсомолом производственники, мы получили на указанных предприятиях, наряду с положительными мнениями (17% от общего числа), следующие отве-

ты: «считаю этот вопрос второстепенным», «считаю обузой», «всё держится только на дисциплине».

Аналогичная картина существует в работе производственных коллективов с пионерией, когда работой «коллективного вожатого» считается любая форма связи бригады с классом, от чаепития в красном уголке завода до оформления для ребят уголка природы и приобретения билетов на очередное посещение театра. В результате содержание работы пионерского отряда, взаимодействующего с производственным коллективом, ничем не отличается от содержания работы параллельного класса, где производственный коллектив не называется «коллективным вожатым», а просто шефствует над учащимися. Все еще достаточно чётко не определяются формы включения учащихся в производственный труд на каждом шефствующем предприятии, формы участия школьного коллектива в жизни производства.

Не менее характерны для взаимодействия производственного и школьного коллективов недостатки, обусловленные трудностями педагогического руководства отношениями производственников и школьников. Они чаще всего связаны с отсутствием подготовки к совместной деятельности как производственников, так и учителей. И если для первых большие трудности заключаются в необходимости передавать свой опыт в соответствии с возрастными особенностями детей и требованиями школы, то для вторых не меньшие трудности представляет необходимость постоянно контактировать с производственниками как с коллегами, определять роль каждого во взаимодействии с учащимися, исходя из его индивидуальных возможностей и коммуникативных способностей.

Неумение это делать приводит на практике к самому распространенному недостатку этой группы, суть которого состоит в том, что отношения между учащимися и производственниками строятся только на материальной основе. Школа нередко превращает производственников в «филиал отделов снабжения». При этом вместо возможностей, позволяющих использовать в полной мере духовный и культурный уровень производственников, им нередко

предъявляются требования чисто «хозяйственного» плана: обеспечить автобус, билеты в театр, достать бумаги, сделать стенд, покрасить парты и т. д.

Там, где предъявление требований материального характера помогает решать задачи укрепления материальной базы школы, создание лучших условий для учебно-воспитательного процесса, это не вызывает никаких сомнений. Но следствием «мелочного иждивенчества» становится иждивенчество учащихся, которые перестают видеть в производственниках живых людей, также имеющих право на признание, внимание. Это особенно характерно для учащихся тех классов, руководители которых не уделяют нужного внимания формированию у подрастающих чувства признательности за сделанное для них и ответного желания сделать что-нибудь для старших друзей.

Перейдем к вопросу о подготовке производственников, о воспитании воспитателей.

Позволим себе повториться, что в практике бытует представление о том, что способность воспитывать является качеством, производным от социального опыта труженика предприятия и что эта способность сама собой проявится у каждого, кому поручено помогать школе в воспитании школьников. Этим, в частности, и объясняется в организации взаимодействия производственных и школьных коллективов недооценка традиционного, исторически оправдавшего себя принципа педагогики «воспитатель сам должен быть воспитан».

Осуществление данного принципа в подготовке общественника-производственника к участию в воспитании учащихся связано с тактичным корректированием его участия в во взаимодействии с учителями и учащимися, поэтому особую важность приобретает не формальное общепринятое прикрепление производственного коллектива к школьному, а обоснованный педагогический выбор членов производственного коллектива, готовых к выполнению их новой «не производственной» роли.

Критерием правильного решения этого вопроса становится образование устойчивых связей с педагогическим и ученическим

коллективами. Вместе с тем, производственнику нужно помочь правильно и целесообразно реализовать свой имеющийся опыт, то есть вовремя обеспечить для него необходимую педагогическую поддержку. Отсюда особое значение приобретает положение о том, как это делать, к чему и каким образом готовить производственника, чтобы помочь ему осознать себя в новой роли, сохранив вместе с тем преимущества, которые даёт ему принадлежность к производственному коллективу.

Практика показала, что здесь следует различать два аспекта. Причем, если первый из них совпадает с укреплением мотивации деятельности, и является психологическим, то второй – педагогический – должен осуществляться с учётом того, чему ещё надо научиться, взаимодействуя с учителем, учеником и его родителями. Рассмотрим каждый из них отдельно.

В процессе психологической подготовки воспитателей производственников должна быть решена задача: сформировать убежденность в объективной необходимости взаимодействия со школой, уверенность в своей нужности для учащихся, в возможности быть их воспитателем, помощником учителю и родителям.

Большое значение в организации психологической подготовки производственников-воспитателей имеет формирование их положительного отношения к действующим в процессе совместной деятельности стимулам. Главный из них – это осознание своей значимости в воспитании подрастающего поколения, также расширение сферы общения, что делает богаче духовную жизнь, приносит удовлетворение, позволяет в известной мере компенсировать то, что недодаёт производство трудящемуся, который хотел бы себя проявить в заботе о младшем поколении.

Педагогический аспект подготовки связан с формированием определённых умений в организации взаимодействия с учителями, родителями и, в первую очередь, с самим школьником. Большое значение при этом имеет непосредственное общение производственника-воспитателя с учителем, которого он наблюдает в работе с учащимся и родителями, от которого получает консультации, у

которого учится анализировать ход своей воспитательской деятельности и её результаты, то есть учится осуществлять педагогическое взаимодействие.

В педагогической подготовке производственника-воспитателя, как показывает практика, правомерно рассматривать предварительную подготовку и подготовку в самом процессе взаимодействия со школой. На том и другом этапе предполагается вооружение воспитателей-общественников определённой суммой базовых знаний.

На этом же этапе определяются и педагогические возможности производственного коллектива, и особенности их реализации. Опыт показывает, что в условиях «Уральского феномена» в последнее десятилетие (1960-1970 гг.) всё большее значение приобрело участие производственников в систематических занятиях педагогических семинаров. Программа таких семинаров обычно включала тематику общей направленности:

1. Социально-педагогические основы содружества производственных и школьных коллективов.
2. Учащиеся как объект воспитания.
3. Основные направления совместной работы производственного и школьного коллективов.

Эта программа, как правило, у каждой школы своя, причем она изменяется в соответствии с конкретными обстоятельствами каждого учебного года.

Значительно разнообразнее и сложнее текущая педагогическая подготовка производственников. Она должна включать не только отдельные лекции, беседы, педагогические рекомендации и консультации по вопросам, возникающим в процессе совместной деятельности, но и работу педагогических лекториев при школах, заводах, цехах, Дворцах культуры. Новой формой подготовки, дающей производственникам знания в системе, являются школы педагогических знаний, работа которых представляет один из экспериментов Свердловской общественной лаборатории, проведённых с участием автора.

Так, например, школы педагогических знаний при заводе Медицинских препаратов г. Свердловска и радиозавода г. Каменска-

Уральского были созданы по решению партийных комитетов предприятий и успешно функционируют уже в течение четырёх лет. Принимаются в эти школы все желающие, независимо от возраста, образования и служебного положения. Однако основной контингент этих школ – производственники, имеющие поручения по работе с детьми в школах или по месту жительства.

Включённые в сеть партийного просвещения, эти школы проводят занятия с октября по май, дважды в месяц. Содержание обучения в них определяются программой, которая включает 22 часа педагогики, 6 часов психологии и 4 часа школьной гигиены.

Основными формами работы в этих школах были лекции, собеседования, практикумы с обязательными итоговыми занятиями в конце года, с вручением свидетельств слушателям этих школ о присвоении им звания общественника-инструктора по совместной работе школьных и производственных коллективов.

Школы педагогических знаний пользуются большой популярностью у производственников. Из опрошенных слушателей школы, созданной на заводе Медицинских препаратов, 83% высказались именно за эту форму педагогической подготовки воспитателей-общественников, а 14% – за организацию даже двухгодичных школ.

Популярность этой формы подготовки производственников объясняется, прежде всего, тем, что она даёт знания, которые, по отзывам производственников, помогают «найти с ребятами общий язык», «помогают воспитывать и своих детей».

Успех подобных школ по результатам эксперимента определяется тремя факторами: хорошей организаторской работой партийной, профсоюзной и комсомольской организаций, узаконивших их существование введением в сеть полит просвета, постоянно контролирующих результативность их работы, создающих общественное мнение и условия для их функционирования, обеспечивающих оперативность информации о воспитательной деятельности слушателей школы.

Вторым важным фактором является подбор преподавателей и лекторов. Так, в названных нами школах занятия вели наиболее подготовленные учителя, методисты института усовершенствова-

ния учителей, члены кафедр психологии и педагогики УрГУ и Свердловского педагогического института и других вузов города, сотрудники лаборатории «Коллектив и личность» АПН СССР, выезжающие в г. Свердловск.

И, наконец, третье, что определяет успех этих школ, – это гибкость, оперативность данной формы. Так, например, большинство занятий для работников завода медицинских препаратов г. Свердловска проводится при школе. Рабочие радиозавода г. Каменска-Уральского, наоборот, собираются на занятия своей школы после смены, прямо на заводе. В г. Первоуральске действует созданная при городском методическом кабинете двухгодичная школа педагогических знаний для совместных занятий классных руководителей и воспитателей-общественников, шефствующих над школой предприятий. Занятия часто сопровождаются обсуждением спорных вопросов, введением в качестве иллюстративного материала в курс лекций примеров из воспитательной практики самих производственников. Живое участие в их обсуждении принимают учителя и часто занятия заканчиваются практическими конкретными рекомендациями по обсуждаемому вопросу.

В г. Каменске-Уральском положительно зарекомендовала себя такая форма педагогической подготовки производственников, как постоянно действующий методический семинар-практикум для командиров, комиссаров и воспитателей спортивно-трудовых лагерей. Его цель – подготовить производственников к работе с трудными подростками в этих лагерях, к общению и совместной деятельности со старшеклассниками-комсомольцами, разработать наиболее эффективные методы, учитывающие специфику работы с поступающим в лагерь смешанным контингентом. В программе семинара – вопросы содержания этой специфической формы совместной деятельности производственного и школьного комсомола в летний период.

Указанная программа предусматривает и овладение практическими навыками, поэтому работа семинара заканчивается в мае месяце выездным трехдневным сбором на базе одного из лагерей. Там на практике производственники учатся, как организовать поход

выходного дня или провести у костра лагерный КВН, как составить план работы и провести вечер песни и т.д.

Семинары-практикумы, как форма педагогической подготовки, вполне оправдывают себя и в работе с производственниками-воспитателями, и в педагогической подготовке председателей шефских советов или бригадиров шефствующих бригад.

Для педагогического образования трудящихся используются также отдельные формы идеологической работы, в том числе политической учёбы и профессионально-технического обучения.

Так, например, по решению партийной организации завода медицинских препаратов в систему заводской политечебы обязательно включаются педагогические темы: «Коллектив и личность», «Методы воспитания в условиях производственного коллектива», «Педагогика в работе производственного комсомола» и т. д.

Особой формой педагогической подготовки производственников являются общешкольные, районные, городские практические конференции, которые проводятся вместе с учителями. Эта форма представляет широкие возможности для обмена опытом, сопоставления результатов, выработки практических рекомендаций.

Практическая ценность этих форм заключается в том, что производственники выступают на этих конференциях уже не только как творцы, но и как пропагандисты педагогического опыта, как равноправные участники педагогического процесса.

Новой формой педагогического образования производственников является привлечение их к работе в общественных научно-исследовательских лабораториях. Так, в Свердловской общественной лаборатории «Производственный коллектив – воспитатель детского коллектива» в состав совета входят и производственники. Широкое привлечение их к работе лаборатории позволило перейти к глубокому исследованию актуальных социально-педагогических проблем и провести целый ряд таких экспериментальных работ, как педагогический отбор наиболее эффективных форм совместной деятельности первичных коллективов, разработка системы взаимодействия производственного и школьного комсомола, методика

изучения воспитательных возможностей производственного коллектива, принципы трудового воспитания в заводских спортивно-трудовых лагерях для подростков и старшеклассников.

Анализ вопросов, связанных с подготовкой учителей и производственников, показал, что она вносит существенные изменения в процесс взаимодействия производственных и школьных коллективов, делает его управляемым и регулируемым. Та информация, которую обеспечивает специальная подготовка и производственнику, и учителю, даёт возможность систематически сопоставлять уже имеющийся опыт с полученными знаниями, осознанно выдвигать новые цели и осознанно достигать их, наполнять сам процесс качественно новым содержанием, строго учитывать результаты взаимодействия и соотносить их с поставленными ранее целями.

Анализируя состояние подготовки учителей и производственников как организаторов и участников процесса взаимодействия, мы пришли к выводу, что, обеспечивая единство действий, она оказывает существенное влияние на отношения, складывающиеся в процессе общения производственников и учащихся, позволяет предусмотреть характер их развития.

Педагогическое руководство этими отношениями также служит повышению социальной значимости педагогического взаимодействия производственных и школьных коллективов.

3.3. Педагогическое руководство взаимодействием школьных и производственных коллективов

Взаимодействие производственных и школьных коллективов направлено на формирование всесторонне развитой личности учащихся и по своему существу представляет явление педагогическое, специальное рассмотрение вопросов руководства этим процессом становится объективной необходимостью.

Оно вызвано также увеличением социальной роли производственного коллектива как фактора воспитания и в то же время недостаточной эффективностью его использования; усложнением

содержания, форм и методов взаимодействия производства и школы; изменением функций и позиций участников этого процесса.

В результате выполненной работы мы пришли к выводу о том, что педагогическое руководство взаимодействием производственников и школьников можно и нужно рассматривать как одно из звеньев процесса управления воспитанием детского коллектива¹. На него, действительно, как на часть от целого распространяется действие основных закономерностей и принципов управленческой деятельности. Оно связано с непосредственной корректировкой или установлением нужных детскому коллективу связей, с ликвидацией возникших в жизни коллектива и отдельных школьников отклонений от норм, от поставленной цели.

Однако особенности процесса взаимодействия производственного и школьного коллективов находят свое специфическое преломление и в этом вопросе. Изучение практического опыта и соответствующей литературы привело нас к выводу о том, что педагогическое руководство взаимодействием производственников и школьников – это специфический способ организации и регулирования взаимно направленной деятельности, позволяющей так строить межколлективные и личностные отношения, чтобы следствием их явилось для школьного коллектива разносторонне развитие всех и каждого в отдельности.

Руководство взаимодействием производственного и школьного коллективов – процесс не однозначный. В нём следует различать: а) руководство взаимодействием коллективов в целом, б) руководство взаимодействием отдельных групп и объединений того и другого коллективов и в) руководство непосредственным общением производственников и школьников и складывающимися между ними отношениями.

Особенности каждого из этих уровней руководства зависят, прежде всего, от того, кем оно осуществляется и каковы его задачи. Общее руководство взаимодействием между производственным и

¹ Вопросы управления и руководства процессом воспитания школьников / под ред. Л. К. Балясной. М., 1971.

школьным коллективами в целом осуществляется на практике партийными, комсомольскими и профсоюзными организациями, отделами народного образования, которые устанавливают общие цели взаимодействия коллективов, а значит, ориентируют их на определенный характер отношений. Так, например, активное и массовое участие производственных коллективов в воспитании подрастающего поколения в Свердловской области обусловлено не только её индустриальной спецификой, но и тем постоянным вниманием, которое уделяется этому вопросу со стороны областных и городских партийных организаций, советских, профсоюзных и комсомольских органов, а также отделов народного образования. Руководство, осуществляемое данными органами, как показали результаты исследования, направлено на укрепление идеологической стороны связей между коллективами и между отдельными членами коллектива, на установление контактов взаимодействующих коллективов с другими коллективами.

Руководство на этом уровне через систему специальных постановлений и практических рекомендаций не редко обуславливает структуру взаимодействия, включение в этот процесс различных подразделений и выбор основных направлений их деятельности, общий характер взаимодействия (одностороннее шефство или содружество), создание благоприятной обстановки для взаимоотношений производителей и учащихся, а также формирование ведущего актива, которому принадлежит главная роль в осуществлении взаимодействия со школьниками.

Наиболее оправдавшим себя вариантом осуществления организационного руководства взаимодействием производственного и школьного коллективов являются в Свердловской области «советы содружества». Объединяя представителей администрации, общественных и партийных организаций, учителей и воспитателей-производственников, эти советы чаще всего функционируют на базе предприятия, но с максимальным учётом особенностей конкретной школы, сложившихся в ней систем и методов воспитания. Специ-

альное изучение опыта позволило вычленить следующие функции, выполнение которых в наибольшей степени характеризует их роль:

- 1) постановка конкретных задач, связанных с деятельностью того и другого коллективов;
- 2) определение основных направлений и форм, которые наилучшим образом способствовали бы решению поставленных задач;
- 3) планирование совместной деятельности производственного и школьного коллективов;
- 4) распределение обязанностей и координация усилий всех занимающихся этой деятельностью;
- 5) организация различных видов совместной деятельности различных структурных подразделений того и другого коллективов, её активизация и стимулирование;
- 6) создание положительного общественного мнения вокруг этого вопроса в самих коллективах;
- 7) организация педагогической подготовки производственников и учителей к совместной воспитательной деятельности;
- 8) проведение обмена опытом и обобщение лучшего опыта взаимодействия;
- 9) общественный контроль за выполнением обязательств, взятых коллективами цехов, бригад, отделов по воспитанию подрастающего поколения, а также поручений отдельных производственников.

Таким образом, роль советов содружества определяется, прежде всего, как роль конструктивно-организаторская, обеспечивающая разнообразные связи не только между коллективами в целом, но и между их различными структурными подразделениями (цех – класс, бригада – пионерский отряд и т. д.).

Социальная и педагогическая значимость этой формы руководства бесспорна. Однако «общее» руководство обеспечивает связи только между коллективами, в то время как наиболее успешное решение воспитательных задач осуществляется при непосредственном общении производственников и школьников.

При этом организация и корректирование отношений, возникающих в процессе общения, – является наиболее сложным эле-

ментом в педагогическом руководстве взаимодействием производственников и школьников.

Не имея необходимых для его осуществления навыков, многие классные руководители идут «путём проб и ошибок». Приёмы и методы руководства не редко выбираются интуитивно, следствием чего являются большие затраты времени и сил и малая результативность. Там, где плохо поставлено педагогическое руководство, там отношения между производственниками и школьниками порождают неудовлетворенность, приобретают негативный характер и нередко прекращаются. Более того, они отрицательно влияют на жизненную установку школьников, надолго уничтожают желание поддерживать связи с производственным коллективом, отталкивают от него.

В связи с этим учителю необходимо знать требования, выполнение которых обеспечивает главное – воспитывающий характер отношений между производственниками и школьниками.

Выполненное нами исследование позволяет сформулировать эти требования. Однако первоначально мы считаем необходимым на конкретном примере проследить общую логику педагогического руководства непосредственным общением между производственниками и школьниками.

Мы сочли возможным обратиться к одной из первых публикаций автора в «Учёных записках» института.

Итак... 8-й класс школы-интерната № 10 г. Свердловска к началу учебного года находился на первой стадии развития коллектива. Всего на один год он объединял учащихся нескольких седьмых классов. Подавляющее большинство ребят к общественной работе, к учению было крайне равнодушным. Из 32-х учащихся класса только двое успевали на «4».

Неодинаковым было отношение ребят к труду. Многие выполняли ту или иную работу только под давлением старших.

Хулиганских поступков в классе не было, но единые требования интерната не стали нормой поведения воспитанников. Представление о чести, долге, прямоте и принципиальности были са-

мыми превратными. «Не хочу» и «не буду» - считалось аксиомой у целого ряда ребят.

Не мог не беспокоить и их широкий потребительский размах. Никогда не думали ребята о тех, кто одевает, кто кормит, благодаря чему все это становится возможным, что они сами должны государству, людям. Очень частым было проявление нетоварищеского отношения друг к другу, особенно между мальчиками и девочками.

Из всего класса только шестеро имели отцов (двое неродных). У остальных ребят были матери-одиночки (из которых не все вели правильный образ жизни), или опекуны – и это накладывало отпечаток на отношение к людям вообще.

Настороженность и недоверие к старшим, отсутствие уважения к человеку проступало у ребят на каждом шагу. Ничего не стоило, например, Саше Б. и Славе К. заявить: «Ну, и ставьте хоть десять двоек, всё равно учить не буду». Или Володе Б. утверждать, что в жизни никто ничего «даром» не сделает, тем более учителя и т.д.

Среди всех выделялись в классе Тоня Б., Валерий В., Люда К., Люба Ч., Люся Д. – исполнительные, дисциплинированные. Но и они стеснялись проявлять свою инициативу, потому что достаточно было кому-либо сделать это, как раздавались обидные реплики, придумывались прозвища.

В свободном общении между собой восьмиклассники объединялись не вокруг лучших учащихся, а вокруг тех, кто обладал более сильным характером, далеко не всегда благоприятно влиявшим на других. Уже в самом начале года в классе наметилась тенденция к групповщине, условия для которой создавало и механическое слияние учащихся разных классов в один.

Сложность отношений между возникавшими группами, между классом и общешкольным коллективом, отрицательное отношение восьмиклассников к учению, труду, старшим – всё это обязывало, прежде всего, решать задачу воспитания «человеческого в человеке», формирования коллектива и коллективистических отношений в этом классе. Решение классного руководителя использовать для этой цели связь с коллективом взрослых, который мог бы служить для восьми-

классников определённым образом, было продиктовано необходимостью создать наиболее благоприятные условия для формирования личности учащихся, найти тех, кто сумеет «подставить плечо».

Коллектив бригады литейщиков, рекомендованный партийным бюро цеха № 12 Уралхиммашзавода, удовлетворял требованиям такого «образца». Он был сложившимся, проработавшим почти без изменения состава 11 лет. Из шестнадцати членов бригады четырнадцать считались настоящими мастерами своих профессий и отличались высокими показателями в труде. Восемь человек систематически занимались рационализаторством, четверо владели двумя профессиями, шесть человек учились на вечерних отделениях политехнического института, машиностроительного техникума и ШРМ. Разносторонними были и другие интересы литейщиков: заливщик Володя Яхно прекрасно знал английский язык; сам бригадир являлся постоянным участником выставок фотолюбителей; мастер Цыпин С., рассказами которого о посещении ГДР и Болгарии заслушивались ребята, увлекался туризмом, а Анатолий Туманов, секретарь комсомольской организации цеха, был одним из лучших спортсменов завода и постоянным игроком его сборной команды.

Сильную сторону коллектива составляли складывающиеся в борьбе за звание бригады коммунистического труда отношения товарищеской взаимопомощи, требовательности друг к другу, коллективизма.

Для рабочих участие в воспитании подрастающего поколения было одним из обязательств в борьбе за коммунистический труд, создавало особую заинтересованность в результатах работы с восьмиклассниками.

Перед коллективом бригады воспитателем были поставлены следующие задачи: помочь заинтересовать учащихся общественно-полезной активной деятельностью; через систематическое непосредственное общение с ними и совместную деятельность изменить отрицательную потребительскую жизненную установку наиболее «трудных» подростков; помочь создать коллектив в соот-

ветствии с теми требованиями, которые предъявлялись восьмиклассникам как старшим в школе.

Учитывая, что положительное влияние на подростков может быть обеспечено только в том случае, если со взрослыми устанавливается необходимый контакт и взаимопонимание, классный руководитель большое значение придавал непосредственной встрече учащихся с рабочими, а не только рассказам о них.

Реакция на первую информацию о бригаде показала, что интерес к перспективе взаимодействия с ней возник только у одной трети учащихся. Особенно скептически отнеслись восьмиклассники к самой возможности иметь что-либо общее с рабочими. Группа в 6 человек вообще игнорировала сообщение классного руководителя о бригаде и заняла выжидательную позицию.

Характерно, что сами рабочие тоже не придавали вначале серьёзного значения своему участию в воспитании школьников: на первую встречу, которую с большим желанием готовили заинтересовавшиеся этим делом ребята, вместо всей бригады пришел один бригадир. Его рассказ о себе, о людях бригады, о заказах пятилетки и особенностях труда литейщиков мало что изменил. Интерес даже у положительно настроенной части ребят резко упал, и воспитателю пришлось затратить немало усилий для того, чтобы подготовить к следующей встрече и ребят, и производственников. Зато и проходила она по-другому.

...Замерли друг против друга две шеренги. Обе равняются на пионерское знамя. Его присутствие на отрядной линейке сегодня никого не удивляет: такое бывает не каждый день. «Ребята, – говорит председатель совета актива, – сегодня наша линейка посвящена первой встрече с бригадой, борющейся за звание бригады коммунистического труда. Наш отряд будет бороться за право стать лучшим отрядом, а позже – лучшей комсомольской группой города. Сегодня мы собрались, чтобы обменяться обязательствами, условиями соревнования».

Слово передается рабочим. Пытливо всматриваются «скептики» в их лица, пытаясь уловить тень иронии, неискренности. Но

серьёзно говорит о движении за коммунистический труд бригадир, веско каждое слово обязательств. Значит, это всерьёз.

Серьёзностью момента проникаются и ребята. Взволнованно звучит их ответное слово. Бригадир и представитель совета актива обмениваются текстами обязательств. Они помещаются на оставленные на стенде места. В первых клеточках двух летящих ракет ставится число, с которого началось соревнование.

Шеренга восьмиклассников примыкает к шеренге рабочих. Теперь это один строй. И на правом фланге те, по кому надо равняться – старшие друзья.

Неудача первой встречи стала предметом тщательного педагогического анализа со стороны воспитателя интерната, классного руководителя и бригадира производственников, что в свою очередь помогло в дальнейшем избежать многих ошибок в организации взаимоотношений рабочих и учащихся.

Так, встречи с производственниками обязательно предварялись беседой, консультацией классного руководителя о цели их проведения, о желаемом результате. При этом для учащихся в большинстве случаев создавались ситуации, в которых они должны были сами выступать как ответственные организаторы форм общения с производственниками: линейек, обмена рапортами и проверок взаимных обязательств.

И хотя отношения с рабочими складывались пока ещё только в порядке выполнения «подсказки» воспитателя, поручения классного руководителя, – в классе уже в первой четверти выделилась группа ребят в 8 человек, которая не только охотно поддерживала всё, что способствовало более тесным контактам класса с производственниками, но и проявляла инициативу, брала ответственность на себя за результаты деятельности. Этой группой, которую в классе стали называть группой содружества, по примеру заповедей бригады литейщиков были разработаны «Заповеди класса старшего в школе», а также условия соревнования с рабочими, которое проходило под девизом: «Будем резервом бригад коммунистического труда».

Однако соревнование с рабочими стало внутренним стимулом для коллектива и каждого ученика тоже далеко не сразу. Первоначально соревнование носило чисто внешний характер, так как многие восьмиклассники игнорировали его. Выяснился совершенно неправильный взгляд ребят на производственный труд как на нечто легкое, обыденное, заранее гарантирующее первенство при подведении итогов.

«Хорошо им соревноваться, – говорили ребята, – рабочие только работают. А нам – и учись, и на подсобном работай, и самообразованием занимайся, и поручения выполняй. Немного насоревнуешься. На чём-нибудь да сорвешься». Опровергать мнение ребят было преждевременным, так как они почти ничего не знали о заводе. Нужно было срочно предоставить им эту возможность. По просьбе воспитателя, разрешения на экскурсию к рабочим местам для 15 человек добились сами производственники. Решить, кто будут эти 15, предстояло самим ребятам. Поступило предложение: послать в цех организаторов взаимодействия с рабочими и «сомневающих», чтобы посмотрели и рассказали остальным.

В течение нескольких часов они наблюдали за процессом плавки, а потом наперебой рассказывали: «Да, это, оказывается здорово трудно», «Если б вы знали, как бригадир волновался, что плавка не выходила», «Они все в поту были, а все же своего добились: хоть не за два – за четыре часа, а плавку дали!», «Да, это не в классе сидеть...».

Все эти впечатления подытожила запись в дневнике класса:

«14 ноября. Сегодня мы ходили к шефам, наблюдали за их работой. Взяли образцы некоторых руд и металлов. Видели электропечь, познакомились с её устройством, автоматическим управлением. Проследили процесс плавки, видели заливку форм. Какая трудная и увлекательная профессия – сталевары!

Из цеха мы ушли, когда на улицах зажглись первые огоньки. И ребята впервые подумали, что работать на НАШЕМ заводе так интересно...».

Наивное представление, что рабочим соревноваться легче, исчезло. Такие обязательства рабочих, как «выполнить месячный

план на 103%, сэкономить по 20 квт-часов энергии на тонну жидкой стали, не допускать отклонённых плавок» – теперь связывались учащимися с реальным представлением о героическом характере труда литейщиков, о них самих.

Этому способствовало специально организованное общение учащихся с производственниками в неофициальной обстановке, доверительные беседы с ними. Незаменимы были их «разговоры по душам» с девочками или «мужской разговор» с мальчиками. В особых случаях воспитатель оставлял их с глазу на глаз с ребятами. Для таких разговоров создавалась особая обстановка: в уютной бажовской комнате за круглым столом, с теплым кружком света от настольной лампы. Так говорилось, по признанию ребят, «как-то легче».

Устанавливать с ребятами отношения, необходимые для нормальной жизнедеятельности коллектива, особенно помогало создание особых ситуаций, способствующих «выпрямлению» характера отдельных ребят.

Рабочие никогда не прибегали к «всенародному» обсуждению неуспевающих, морализированию. Для изменения отношения восьмиклассников к учению ими использовалась «своя» производственная инструментовка.

Как-то мастер Владимир Муромов решил проконтролировать работу Саши Б. и Славы К., которые очень неровно занимались и имели двойки по нескольким предметам, решив, что «учителя слишком много задают», «всё равно всё не осилишь». Важно было проследить, чтобы выполнили ребята все задания, посмотреть, как они распределяют время.

«Да ну, учить еще при нём, – заявил один другому, – давай сделаем вид, что учим. Посидит – уйдёт. Что ему, делать что ли нечего?».

Своих дел у Муромова, естественно, как всегда, было много, но необходимо было изменить отношение ребят к учёбе, дать почувствовать радость удовлетворения от победы над собой. Он высказал твёрдое намерение «сидеть с ними хоть до полуночи, только чтобы польза была».

В 11 часов вечера проверил выполнение последнего задания, на прощание рассказал ребятам, сколько у них было бесполезно затраченного времени, и во сколько бы их «простой» обошелся цеху. Воспитатель позаботился о том, чтоб ребят на другой день обязательно спросили учителя.

После экскурсии на завод такой приём оказался достаточно действенным и привёл к тому, что ребята пересмотрели распределение времени на выполнение домашних заданий, порядок, не сомневаясь, что качество выполнения будет проверено. Это значительно улучшило их отношение к учебе.

Влиянию производственников на учащихся способствовал и спокойный, деловой тон, отсутствие недружелюбия и нервозности, характерное для отношений в самой бригаде. Особенно важную роль для установления взаимопонимания сыграл этот стиль отношений на первом этапе, когда ученический коллектив сам ещё не созрел до предъявления требований к каждому из своих членов и оно шло в основном от лица воспитателей и учителей. Метод применения «параллельного» действия, предъявления не прямого, а косвенного требования через коллектив бригады при подведении итогов соревнования, обмена рапортами, во время рейдов, оправдывал себя и в индивидуальной воспитательной работе, благотворно сказывался на общей атмосфере участия каждого в общем деле.

...Володя К., один из самых лучших слаломистов-школьников в городе, ничего в начале знать, кроме спорта, не хотел. «Но ведь хорош не только тот, кто сам хорош, – говорили шефы, – а в первую очередь тот, кто другим помогает стать лучше». В этом сам Володя убедился, встречаясь со спортсменами бригады, которые много сделали для становления его мастерства. И вот в ответ на просьбу пожилого воспитателя одного из младших классов совет актива поручил Володе К. быть «помощником воспитателя по спорту», а директор школы даже закрепил это специальным приказом.

Нужно было видеть и слышать, как он обговаривал после этого свои собственные тренировки, планировал время своего участия в делах класса: «Сегодня не могу: мои играют с 6-б классом», или

«Завтра провожу со своими тренировку». Оказалось, что он не только слаломист, но и неплохой беседчик, и модель планера умеет построить, и придумать много интересных дел.

...Хорошего парня, но иногда беспечно упрямого, Гошу Ш. никогда нельзя было видеть с пустыми руками. Вечно какие-то детали, винтики, провода: технического кружка в школе не было. Посоветовались с рабочими, назначили его на должность механика кино-кружка, поручили ему работу с кинопроектором. Скоро оказалось этого мало, он появлялся всюду, где нужна была в интернате «скорая техническая помощь». А попадалась «трудная» загадка – решать её помогали рабочие, умело направляя присущее мальчику упорство, которое постепенно к концу года переросло в хорошую настойчивость.

Новые возможности воздействия на учащихся через производственников появились у классного руководителя в связи с перспективой вступления восьмиклассников в члены ВЛКСМ. В большой степени способствовала этому организация общения с комсомольцами двенадцатого цеха, под руководством которых проходила подготовка, их участие в разъяснении Устава ВЛКСМ, комсомольских законов. То, что приём проходил в комитете комсомола Уралхиммаш завода на объединённом заседании бюро школы, класса, цеха, тоже имело определенный смысл: комсомол производства делил вместе со школой ответственность за дальнейшую судьбу принятых в свои ряды. Она нашла своё отражение в непримиримости производственников-комсомольцев к недостаткам формирующегося коллектива класса, членами которого были вступающие в комсомол ребята, в создании общественного мнения по целому ряду вопросов, особенно актуальных для восьмиклассников, прежде чем появились убедительные показатели происходящей под влиянием производственников переоценки ценностей.

Слово «честь» ребята слышали часто, но представление о ней было у каждого свое. Многие считали, что скрыть безобразный поступок товарища, подсказать на уроках, поддержать компанию в курении, в унижении слабых – это честно. А выступить перед кол-

лективом, или прямо сказать о недостатках товарищу – это с понятиями о чести несовместимо. И вот в класс пришли бригады, и комсомольское бюро цеха № 12. После очередного обмена рапортами и обязательствами состоялся ставший традиционным час откровенного разговора с восьмиклассниками. Рабочие говорили о чести, как о состоянии, которое вызывает и поддерживает общее уважение к человеку, о том, что чувство чести рабочего человека связано, прежде всего, с его участием в общем производственном труде, с успешным выполнением плана. Они заметили, что своя программа у ребят: успешная учёба, активное участие в общественно-полезном труде. Найти своё место в этой программе и есть дело чести для каждого выпускника школы, комсомольца.

Отдельные суждения, позже высказанные ребятами, показали, что у них значительно изменились представления о предмете разговора. Постепенно они стали судить о чести комсомольца по его поведению, по степени инициативы, отношению к поручениям. Поняли, хотя и не сразу усвоили, что «подсказка – это обман, а комсомольцу знания нужны». Признаком личного мужества, связанного с понятием о чести, стало считаться и умение признать ошибки, исправить их.

Общение с рабочими помогало формировать мнение и по другим вопросам морально-этического плана.

Вступление в комсомол большинства учащихся позволило воспитателю строить отношения производственников и школьников на новой основе: изменить содержание деятельности классного коллектива, определить место каждого в его жизни, усилить элементы инициативы. Этому в большой мере способствовал пример бригады, где общественные поручения выполняли все.

При разработке условий соревнования рабочих с учащимися учитель предложил включить и такой показатель, как участие восьмиклассников в общественной деятельности. Поиски её различных форм привели к созданию в классе групп творческих инициатив: литературно-краеведческой, бажовской, группы содружества с бригадой, клуба интересных встреч, группы «беседчиков –

передвижников», учебной группы. Создание этих групп давало возможность включить всех учащихся в активную деятельность, руководствуясь общим правилом: «каждый для всех и все для каждого». Каждая группа имела старшего друга-производственника, не только как советчика, но и как участника многих дел, которые соответствовали и его собственным возможностям, интересам и наклонностям. Поэтому в общественной работе группы скоро вышли за пределы своего класса.

Система организации работы по творческим группам дала возможность расширить коллективные интересы учащихся и, как говорили рабочие, «сделать труд более производительным»: правильно расставить силы, делать многое с меньшей затратой времени. Установка на это дала возможность дополнить соревнование с бригадой литейщиков внутриклассным соревнованием между самими инициативными группами. Одним из условий соревнования было умение сочетать общественно полезный труд с успешной учёбой. И если для рабочих было далеко недостаточным только выполнение плана (они ещё «отыскивали» дополнительные резервы производства, вносили рационализаторские предложения, готовили себе смену), то для восьмиклассников во втором полугодии уже лучшим считался не просто выполнивший поручение, а проявивший творчество, внёсший что-то своё в его выполнение, улучшивший результат.

В воспитании чувства ответственности и привитии интереса к общественной работе большую роль играло и то, что все, получившие задания, отчитывались перед своей группой за порученный участок работы, а группа в свою очередь информировала о положении дел коллектив бригады при каждом очередном подведении итогов соревнования.

Это давало возможность воспитателю, классному руководителю и бригаде предъявлять требования к отдельному ученику через требования к группе, всемерно укрепляя её авторитет. Если ими решался вопрос о каком-либо из учащихся, то обязательно привлекалось мнение группы, в которой, благодаря участию в конкретном деле, восьмиклассники уже достаточно хорошо знали друг друга. Через

группу шли рекомендации на поощрение наиболее активных и инициативных учащихся. Причем часто обсуждение этого вопроса переходило в открытый, откровенный обмен мнениями друг о друге.

...Решил было Юра И. избежать разговора со своей группой, ссылаясь на то, что заявление в комсомол – это личное дело. «Заявление-то, может, и твоё личное, да каким ты потом комсомольцем будешь – не личное. Так что уж лучше поговорить», – поддержал ребят старший друг группы, один из рабочих.

Отметили ребята, что когда упорно трудится Юра над рисунками к стенгазете, сочиняет свои стихи, с любовью рассказывает о собранных им камнях, – многое хочется ему простить. Вспомнили, как в осеннюю слякоть ходили на подсобное хозяйство. Девочки, обутые в короткие ботинки, застряли в пути: перейти дорогу не было возможности, а возвратиться – значило не выполнить задание. Тогда, оказывается, не стесняясь насмешек, Юра всех девочек через лужу перенес один. Но много в нём грубости, имеет больше всех двоек. Поэтому пока с заявлением в комсомол подождать.

Нелегко было вспыльчивому парню выслушивать такое, но совету товарищей всё-таки последовал, тем более, что они потом помогли не только словом, но и делом. Закончил Юра школу комсомольцем, получив рекомендацию шефа группы – коммуниста-производственника.

О более высоком этапе развития коллектива класса свидетельствовали и складывающиеся отношения между классом и активом, который постепенно становился проводником всего лучшего, надежным помощником в организации влияния бригады на учащихся. Сначала в него, кроме совета отряда, входили имеющие постоянные поручения восьмиклассники, хорошо их выполняющие. Но скоро «активом» стал весь класс, «ответственные» поручения были у всех. И тогда сформировался совет актива, в который входили руководители инициативных групп. Членами совета были также классный руководитель, секретарь комсомольского бюро цеха Туманов А. и бригадир Соколкин И.А.

Работу совета актива возглавлял сначала совет отряда, а затем комсомольское бюро. При этом отношения между ними строились по принципу взаимоконтроля и взаимоподчинения.

Юра Ш., например, в качестве секретаря комсомольского бюро имел право спросить за работу группы беседчиков с Тани К., проверив таким образом выполнение данного ей комсомольского поручения. Но сам-то он тоже был членом этой группы и как докладчик был подотчетен её руководителю.

Постепенно расширялись и права совета актива, росла его самостоятельность в решении целого ряда вопросов, особенно связанных с трудом и отношением к труду.

Объединенной работой всех групп был отмечен конец учебного года: закончена работа в заложенном годом раньше фруктовом саду, хорошо справились восьмиклассники со своим заданием на подсобном хозяйстве интерната, много было сделано вместе с рабочими в помощь учащимся по выбору профессий путем знакомства со многими училищами, техникумами, школами с производственным обучением, предприятиями.

У учащихся значительно повысилось чувство ответственности за дела не только класса, но и школы.

Активное участие в общественно полезном труде под непосредственным влиянием производителей постепенно формировало у восьмиклассников и нравственные качества: трудолюбие, коллективизм, стремление доводить всякое дело до конца, общественную направленность личности.

Трудным для многих был переход от созерцательного равнодушия, от узко классного решения вопросов, от «не хочу» и «не буду» к широкому полю деятельности в школе и вне школы.

Улучшение самочувствия в коллективе, при котором каждый становится заинтересованным в принадлежности к нему, убедительно прослеживалось в личности каждого.

...Володя Б. пришел в класс с отрицательной характеристикой. Становление его личности было крайне неровным. Он даже выражал настойчивое желание уйти в другую инициативную группу, не

желая считаться с предъявляемыми к нему требованиями. Но совет актива не принял его просьбу о переводе, так как не было для этого достаточных оснований. Восстановить нормальное отношение с одноклассниками помогло интересное дело – просьба заводчан об организации экскурсий в комнату бажовских сказок интерната для детей детских садиков рабочих предприятия, которую они же помогли и оборудовать. Отказать рабочим в этой просьбе было невозможно.

Изменил Володя своё отношение к ребятам, став к концу года лучшим «сказочником-бажовцем» в своей группе, уважаемым всеми дошкольниками.

Всё это говорило о возросшей требовательности восьмиклассников к самим себе, друг к другу, о возросшем чувстве ответственности за общее дело, что часто помогало раскрыть в растущем человеке совсем неожиданную сторону.

Таня К., девочка очень эмоциональная, наотрез отказывалась работать в группе беседчиков: нечетко произносила в отдельных сочетаниях звук «р» и очень стеснялась этого, хотя «ораторские» данные у нее были. Чувствовалось, что именно здесь она сможет найти себя, самоутвердиться. В том, что эта работа могла помочь освободиться от недостатков в ее характере, из-за которых Таня становилась до грубости прямолинейной, то заметно неискренней, совпадало мнение и воспитателя и шефов. Поэтому в период работы с комсомольцами – производственниками над Уставом ВЛКСМ Таня получила официальное поручение – провести пробную беседу. «Не получится – больше никогда не буду», – с такой мыслью отправилась она в 4 класс. Чувство ответственности придавала ей путевка, вручаемая группой тому, кто шел в другие классы.

Счастливой и обновленной вернулась она с отзывом: «Беседа всем очень понравилась. Спасибо Тане. Ученики 4-го класса».

Сдавая путевку руководителю группы Вере М., девочка уже сама попросила дать ей попробовать свои силы в 5-6 классах. Таня и не заметила, что слова с трудными для ее произношения сочетаниями в тексте беседы, по которому она советовалась с учителем, почти не встречаются – заменены другими. Потом в этом уже не

было необходимости, т. к. девочка почувствовала уверенность в себе. Вскоре Таня уже явно лидерствовала в своей группе, придумывала темы, подбирала материалы, планировала проведение политинформаций и, наконец, была избрана руководителем группы.

Так участие в общем труде при непосредственном общении с рабочими постепенно помогало формированию у учащихся нравственных качеств, являлось показателем, определяющим их место в общешкольном коллективе.

Не могло не найти своего отклика в душе у ребят и это дружеское участие рабочих. Более внимательными становились сами восьмиклассники не только друг к другу, но и к старшим, к друзьям.

В классе заметили, что на многое хватает сил у заводчан, а для работы на объекте кооперативного строительства Химмаша почти не остается свободного времени: сталевары отстают. Инициативная группа восьмиклассников поставила вопрос об этом на общее обсуждение. Решение идти на стройку за рабочих за счет своего отдыха, как само собой разумеющееся, показало, насколько близкими стали для ребят интересы бригады.

После работы на стройке, сдав на отлично закрепленные участки, обгоняя друг друга, мчались ребята записывать часы, отработанные за свой цех. К новому году вместе с другими справили новоселье и несколько семей из «нашего двенадцатого», в том числе и Анатолий Туманов, комсорг цеха, самый близкий друг ребят.

Не часто приходилось видеть их такими удовлетворенными, как теперь, когда они радовались радостью других без расчета на то, что они за это будут иметь. Ни один праздник или знаменательное событие в цехе не проходили теперь без поздравления в адрес производственников, без концерта для них.

Много раз проходили ребята с передачами многокилометровый путь в санаторий к Тамаре Р., чтобы поддержать ее после смерти мамы. Часами сидели Маша С., Дима Ц., Люба Ч. с получившими переэкзаменовки Славой К. и Юрой И., чтобы эти мальчики могли закончить школу вместе со всем классом.

Вот почему с большим удовлетворением было встречено в школе и бригаде сообщение о том, что комсомольской группе восьмиклассников-выпускников за активную, творческую работу присуждено переходящее знамя ГК ВЛКСМ, что 10 лучших учащихся – общественников награждаются поездкой в Ленинград и в «Орленок».

Многое помогла понять ребятам дружба с рабочими. Авторитет и участие старших не на час, не на день, а постоянно, как бывает в хорошей семье, где сила личного примера, участие в общественной жизни производства, гражданское лицо старших является уже само по себе одним из самых сильных моментов, оказывающих влияние на формирование личности ребенка.

Такая форма связи по своему влиянию не остается односторонней: она накладывает свой отпечаток и на того, кто воспитывает, заставляет совершенствоваться, думать, искать. Бригадир Соколкин заметил, что под влиянием требований, которые предъявлялись ребятам, сами рабочие стали более требовательными к вопросам культуры быта, труда. В процессе соревнования с ребятами невыполнение плана становилось совершенно невозможным. Нельзя было допустить, чтобы при ежемесячном подведении итогов в рапорте рабочих прозвучали и факты, свидетельствующие о нарушениях тех норм поведения, выполнения которых добивались старшие от учащихся. Рабочие рассказывали, что в результате систематического дружеского общения с ребятами работа с ними перестала восприниматься как что-то формальное, навязанное извне (а вначале было именно так, поэтому и возник казус с первой встречей). Постепенно возникающий интерес заводчан к тому, каким растет молодое поколение, перерос в потребность общения с ним, передачи им своего опыта. А у подростков сложилось чувство благодарности к старшим друзьям-производственникам, которую возможно было, по их мнению, выразить только в стихах, что и было немедленно и коллективно сделано.

Им было дело до всего,
Как новый сад растет,

Как школа строится,
Как нива колосится
И как работает родной завод.
В свободный час им дома не сидится.
Пусть для учебы дорог каждый час,
А после смены тяжелеют веки,
Они идут сегодня в школу, в класс,
Чтобы растущему прийти на помощь человеку.
И сами люди человечности большой,
Чей светел взгляд и смех по-молодому звонок,
Как братья старшие надежною рукой
Поддержат нас, мальчишек и девчонок.

Таким образом, следствием педагогического руководства производственников и школьников является осознание учащимися причастности к жизни трудового коллектива и через него – к жизни общества, а для производственников осознание своей роли в решении больших государственных задач, связанных с воспитанием подрастающего человека.

Ретроспективный анализ изложенного опыта, сопоставление достигнутых результатов с результатами, полученными в других коллективах, дал основание для выводов о том, что, во-первых, отношения между производственниками и школьниками являются наиболее эффективными, если складываются не стихийно, а представляют собой явление управляемое, организуемое и корректируемое в нужном направлении. Во-вторых, характер этих отношений находится в прямой зависимости от педагогического руководства целесообразной деятельностью и непосредственным общением производственников и школьников. В-третьих, эффективность этой формы руководства зависит от выполнения учителем следующих требований. Основными из них, как показало исследование, являются:

- глубокое осознание цели воспитания, ради осуществления которой производственники привлекаются к воспитанию учащихся;

- умение видеть те стороны ученического коллектива или личности школьников, на формирование которых должно быть направлено влияние производственного коллектива;

- четкое представление о том, к какой воспитательной деятельности готов каждый из производственников;

- умение перед каждым из них поставить конкретную задачу и определить его место во взаимодействии с учащимися.

Необходимо также умение четко определять содержание предстоящей работы, отбирать в соответствии с проектируемыми отношениями наиболее приемлемые формы непосредственного общения, подготовив, таким образом, создание педагогически целесообразных связей между производственниками и учащимися:

- при планировании воспитательной работы особое внимание уделять средствам, помогающим включению производственников во внутриколлективные отношения ученического коллектива и приобщению школьников к отношениям производственного коллектива;

- создавать условия, которые помогали бы устранять или нивелировать негативные случайности в отношениях, проявлять положительное в них;

- поддерживать эти отношения на определенном эмоциональном уровне;

- обеспечить положительное восприятие производственного коллектива или отдельных его представителей учащимися; готовить к встрече со школьниками и производственников;

- регулировать возникающие отношения путем включения всех участников взаимодействия в активную деятельность и непосредственное общение;

- быть самому не только организатором и руководителем, но и участником этой деятельности, то есть личностью, включенной в отношения производственников и школьников, а не исключенной из них.

Таковы те требования, выполнение которых мы также считаем одним из путей повышения эффективности взаимодействия производственных и школьных коллективов.

В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ (вместо заключения)

«Мы постоянно сравниваем себя с Америкой и Европой. А давайте лучше сравнивать страну нынешнюю с той страной, в которой мы жили 10, 20, 30 лет назад», – призывает известный актёр Юрий Стоянов.¹

Участие трудовых коллективов в воспитании подрастающего поколения составляло одну из характерных особенностей развития советского общества доперестроечного периода и всей системы народного образования периода 60-70-х гг. предыдущего столетия. Изучение имеющейся по этому вопросу литературы, педагогической практики, анализ результатов специального исследования в образовательном пространстве Уральского региона дали нам основание для следующего заключения о таком факторе воспитания подрастающего поколения, как педагогическое взаимодействие производственного и школьного коллективов, в котором роль каждого взаимодействующего субъекта-объекта требует особого рассмотрения, как явление, в основе которого лежит сотрудничество, и которое «является началом социальной жизни человечества». Взаимодействие становится педагогическим, когда взрослые – общественные воспитатели, педагоги, родители – выступают в роли наставников.

Очевидно, что определение «педагогическое взаимодействие» формулировалось значительно позднее (позиция Заслуженного деятеля науки России А. С. Белкина), чем осуществлялось наше исследование на тему «Социалистический производственный коллектив как фактор воспитания школьников».

Понятие «педагогического взаимодействия» предоставило возможность научно квалифицировать место и роль производственных коллективов в образовательном пространстве, охарактеризо-

¹ Аргументы и факты. 2014. № 13.

вать их воспитательные возможности, и специфику воспитательной деятельности. Итак...

1. Воспитательная деятельность производственных коллективов вообще и по отношению к подрастающему поколению, в частности, – это объективный процесс, являющийся средством и результатом их развития. Чем более зрелым является коллектив, тем шире сфера его воспитательной деятельности.

Воспитание работающей молодежи и участие в воспитании школьников выделяются среди всех других функций современного предприятия тем, что им определяется место производственного коллектива в решении важнейшей общегосударственной проблемы воспроизводства кадров, профессиональной и социальной ориентации подрастающего поколения. В своей реализации эти функции близки друг другу не только по цели, но и по средствам осуществления, главным из которых является включение молодежи и учащихся в производительный труд и коллективистические отношения на современном предприятии.

2. Производственные коллективы как субъекты социально-педагогического процесса, обладают особым интегративным свойством, которое условно может быть названо их педагогическим потенциалом. Производственное предприятие представляет собой совокупность материальных и духовных источников и средств, которые могут быть использованы для формирования разносторонне развитой личности как в самом производственном, так и в других коллективах, в том числе в коллективах школ и других образовательных учреждений. Являясь производным общественного развития в целом, педагогический потенциал конкретного предприятия в каждом конкретном случае определяется, следовательно, уровнем развития самого производства, его технической оснащенностью, общей культурой; возможностями финансирования воспитательной деятельности; уровнем работы и заботы общественных организаций и их морально-политическим авторитетом; зрелостью коллектива, проявляющейся в сложившихся коллективистических отношениях между людьми, их

«духовной общности»; наличием традиций, обеспечивающих положительное воздействие коллектива на личность.

Важнейшим составляющим педагогического потенциала является личность труженика производства с его всесторонним социальным опытом.

Забота о своей смене и сегодня является естественной потребностью производственных коллективов.

Яков Левин, заслуженный учитель РФ – «Дети не знают цену труду»¹.

«Праздность – мать всех пороков. Непонятно, что мешает чиновникам заняться организацией на предприятиях учебно-производственных цехов, где бы школьники под руководством специалистов приобретали навыки производительного труда. Таким важнейшим делом могли бы заняться наши уральские предприятия. Школьное производство – это ось, вокруг которой должны вращаться интересы всех классов, всего школьного коллектива. Уверен, школа – микро модель будущих коллективов предприятий, обеспечивающих стабильность государства».

Опыт исследования «Уральского феномена» 60-70х гг. предыдущего столетия показал, что в организации педагогического взаимодействия коллективов необходимо исходить из объективно существующих потребностей школы в связях с жизнью, с производством, учитывая, что главнейшей из них является потребность в организации специфических отношений школьников со взрослыми, когда каждый из них выступает как гражданин, вместе со взрослыми участвующий в жизни общества, воспринимающий их социальный опыт и самостоятельно решающий посильные для него вопросы, реализуя своё право выбора.

3. Передовые производственные коллективы в 60-70-хх гг. не только оказывали образовательным учреждениям материальную помощь, но и влияли на учебную, трудовую и общественную деятельность учащихся, принимая в ней непосредственное участие.

¹ Аргументы и факты-Урал. 2014. № 18.

Этим, в частности, объясняется то разнообразие вариантов содержания совместной деятельности производственных и школьных коллективов, которое представлено в данном исследовании.

Показателем эффективности при этом являлось сформировавшееся позитивное отношение учащихся к перспективе стать полноправным гражданином России, развитый интерес к новой технике, желание трудиться в условиях современного производства.

4. Особым условием успешной реализации педагогического потенциала производственного коллектива, а, следовательно, и повышения эффективности взаимодействия предприятий и школы, является подготовка не только производственников, но и учителей к участию в этом процессе. Такая необходимость вызвана тем, что взаимодействие вносит изменения в позицию и педагога, и воспитателя-общественника с производства, и требует определенной корректировки их социального опыта.

Наиболее приемлемыми формами этой подготовки можно считать индивидуальные и групповые консультации, школы педагогических знаний для воспитателей – общественников, практикумы и семинары, изучение и творческое использование опыта прошлых лет, включение наиболее актуальных вопросов педагогического взаимодействия и воспитания в программы курсов повышения квалификации учительских кадров, а также педагогическое самообразование.

Специальная психологическая и практическая подготовка учителей и производственников является важным условием наиболее эффективного решения проблемы отношений между всеми организаторами и участниками процесса взаимодействия: чем интересней, содержательней и осознанней становится деятельность участников этого процесса, тем более глубокими и воспитывающими становятся между ними отношения, формирующие сознание и определяющие поведение.

5. Эффективность взаимодействия производственного и школьного коллективов в связи с этим зависит также от совершенствования педагогического руководства, которое можно и нужно рассматривать как специфический способ организации и регулирования их

взаимно направленной деятельности (позволяющей так строить межколлективные и личностные отношения, чтобы следствием явилось разностороннее развитие всех участников этого процесса).

Для того чтобы педагогическое руководство в педагогическом взаимодействии как один из аспектов процесса управления в целом могло осуществляться на необходимом уровне, требуется:

а) широкая поддержка органов местного самоуправления, которые устанавливают общие цели взаимодействия коллективов, укрепляют идеологическую сторону их связей;

б) создание на предприятиях специальных органов типа «советов содружества», объединяющих производственников и учителей и позволяющих оперативно решать различные конструктивно-организационные вопросы (функции этих органов должны быть достаточно чётко определены);

в) знание учителями требований, выполнение которых обеспечивает общую логику педагогического руководства непосредственным общением производственников и школьников и помогает устанавливать отношения, наиболее благоприятные для формирования личности каждого из участников этого общения.

Однозначно, что руководство отношениями производственников и школьников в процессе взаимодействия представляет собой самостоятельный педагогический процесс, для которого характерны целенаправленность и организованность, длительность и систематичность, взаимодействие таких составляющих факторов как педагогическая задача, деятельность учащихся, производственников, учителей и родителей, содержание и средства осуществления этой деятельности.

6. Таким образом, проблема педагогического взаимодействия производственного и школьного коллективов сложна и многогранна. Рассматриваемые нами условия эффективности этого процесса, при которых производственный коллектив наиболее полно проявляет себя как фактор воспитания школьников, – одна из немногих попыток решить эту проблему с общих позиций по отношению ко всему процессу взаимодействия в целом, как к единому социально-

педагогическому явлению. Пока это скорее постановка вопроса. Каково будет его исчерпывающее решение, зависит от специальных исследований, в том числе комплексных, организованных совместными усилиями педагогов, психологов, социологов, экономистов. Перспективы их участия в решении данной проблемы могут быть связаны с более глубоким изучением педагогического потенциала производственных коллективов; в изучении и разработке системы взаимодействия производственного и школьного коллективов; в разработке основ рабочей педагогики для воспитателей-общественников, её содержания, принципов, методов и форм; более глубоком изучении влияния взаимодействия производственного и школьного коллективов на формирование личности каждого школьника и выяснении механизма этого влияния. В современный период необходим также всесторонний анализ отношений, складывающихся между производственными и школьными коллективами в различных формах связей школы и производства.

Для участия производственных коллективов в воспитании школьников не хватает и соответствующих методических пособий, рекомендаций, положений, своих «программ-ориентиров», т. е. тех методических документов, в соответствии с которыми можно было бы строить логику социально-педагогической практики. Здесь, естественно, просматривается необходимость привлечения возможностей педагогических и профессиональных вузов, их активизация в совершенствовании системы социального образования.

Системе образования в связи с её постоянным развитием и совершенствованием требуется всё возрастающее количество не только преподавателей, но и общественников-воспитателей. В связи с этим надо отказаться от дилетантского подхода к этому вопросу, всячески развивать и поощрять коллективную работу по созданию нового опыта, придавать его накоплению и распространению планомерный, целеустремленный характер.

Для характеристики воспитательных возможностей предприятия, взаимодействующего со школой, необходимо учитывать ряд его особенностей, на которые уже указано выше.

Для школы связи с производственным коллективом, – пишет И. Б. Первин, один из первых исследователей проблем связей школы с производством, – должны начинаться с изучения воспитательных возможностей взаимодействующего производства, т.е. с тех характеристик производственного коллектива, которые составляют педагогический потенциал. В то же время самой школе следует чётко определить свои педагогические потребности, т.е. такие вопросы учебно-воспитательной работы, в решении которых особенно необходимо участие коллектива предприятия. При этом потребности школы должны соответствовать возможностям взаимодействующего предприятия.

Шефские связи между ними не должны быть односторонней акцией, при которой «сильная» сторона проявляет инициативу, а «слабая» принимает лишь то, что ей посчастливилось получить. Чтобы избежать ненужной опеки взрослых над детьми, необходимо поставить учащихся в активную позицию по отношению к воспитателям-общественникам.

Яков Левин, заслуженный учитель РФ – «Дети не знают цену труду»¹.

«В 60-70-е годы прошлого века страна гордилась и производственной практикой школьников на промышленных и сельскохозяйственных предприятиях, и их работой в школьных мастерских. Руки учили голову, а поумневшая голова продолжала учить руки. Дети познавали цену труда, и это не мешало им становиться известными инженерами, агрономами, врачами, педагогами, военными, деятелями культуры...».

В глазах школьников связь с предприятием должна восприниматься как явление двухстороннее: производство помогает школе, и школа, в меру своих сил, помогает производству.

Проникновение в жизнь детского коллектива и приобщение детей к жизни производственного коллектива есть по существу педагогическая основа всех связей коллективов школы и производства.

¹ Аргументы и факты-Урал. 2014. № 18.

Прямые контакты представителей производственного коллектива со школьниками, как показывает практика, способны оказать взаимное благотворное влияние. Общение с детьми, чувство высокой ответственности при выполнении педагогических обязанностей положительно влияет и на самих производственников. Кроме того, в совместной деятельности со школьниками многие члены трудового коллектива получают благоприятную возможность для проявления таких сторон личности, которые не находят выхода непосредственно на предприятии.

Воспитательная эффективность связей школы и предприятия в значительной степени зависит от целенаправленного содержания их совместной деятельности. В соответствии с учебно-воспитательными задачами всё многообразие содержания совместной деятельности можно сгруппировать в следующие основные направления (с учётом специфики производственного коллектива):

- подготовка учащихся к трудовой деятельности, воспитание у них творческого отношения к труду и ответственности за порученное дело;
- расширение познавательных интересов школьников и привитие им любви к технике и производству;
- формирование гражданственности и общественной направленности личности;
- развитие разносторонних склонностей и способностей учащихся, организации их культурного отдыха;
- укрепление материально-технической базы школы на уровне современных требований.

Без действенной помощи производственного коллектива школа не в состоянии решать задачи подготовки учащихся к трудовой деятельности в современных условиях. Взаимодействующее предприятие помогает школе в выборе направления и содержания трудового обучения с учётом перспектив своего развития и потребности в кадрах. Знакомство учащихся с существующими на предприятии производственными отношениями обязательно должно под-

крепляться непосредственным участием школьников в общественно-полезном и производственном труде.

Остро ощущает школа и сегодня потребность в помощи со стороны трудового коллектива в решении задач по формированию гражданственности и общественной направленности личности учащегося. Важны в этом отношении личные контакты производственников.

В целях повышения эффективности системы организации связей и производства необходимо чётко определить структуру этих связей. В структуре организации шефских (сейчас партнерских) связей можно выделить следующие основные компоненты:

- связи руководства предприятия и школы;
- связи первичных коллективов: цех/бригада – класс;
- связи индивидуальные производственников и школьников;
- связи общественных организаций производства и школы.

Все эти компоненты системы связей в жизни переплетены и часто обуславливают друг друга.

Для успешного решения учебно-воспитательных задач в шефской работе необходимо обеспечить ведущую роль органов народного образования и педагогических коллективов школ.

В организации непосредственных связей школы и производства ведущая роль принадлежит учителю. Именно его понимание педагогических задач в ситуации прямых контактов с трудовым коллективом, его умение своевременно и тактично направить деятельность производственников в нужное русло является решающим фактором успеха педагогического взаимодействия в шефской работе. Учителя школ помогают производственникам в овладении необходимыми педагогическими знаниями и навыками.

И в заключение. По количеству занятых людей, по глубине и разносторонности содержания, по материальным затратам, по общественной значимости ожидаемых результатов участие производственных коллективов в воспитании подрастающего поколения должно быть включено в планы социального развития промышленных предприятий в качестве самостоятельного раздела. Это позволит избавиться от стихийности в вопросах взаимодействия

предприятий и школ, в общих чертах наметить основные направления совместной деятельности по воспитанию подрастающего поколения и систему взаимных обязательств, предусмотреть реальные изменения, которые могут произойти в ней на протяжении определённого промежутка времени, т. е. в целом сделать этот процесс управляемым и регулируемым.

Полпред президента России в УрФО, председатель движения «В защиту человека труда» Игорь Холманских:

- Труд – всему голова. Увы, это понятие в своё время было забыто. В течение двух десятилетий в стране царил кризис в образовании, но, к счастью, мы вовремя вспомнили, что люди труда – это основа российского общества. И не случайно именно на Урале возникло движение, призванное возродить престиж рабочих профессий. Именно общественность УрФО стала одним из инициаторов возрождения звания «Герой труда Российской Федерации». Труд это ценность и образ жизни, и он возвращает себе место, какое должен был занимать всегда.¹

Решение этих и многих других вопросов требует дальнейшего изучения рассмотренной нами проблемы с учётом новых задач воспитания подрастающего поколения в современных условиях.

¹ Аргументы и факты-Урал. 2014. № 18.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

I. Документы Коммунистической партии и Советского правительства

Ленин В. И. О работе Наркомпроса // Полн. собр. соч. Т. 42.

Ленин В. И. О смешении политики с педагогикой // Полн. собр. соч. Т. 10.

Ленин В. И. О политехническом образовании. Заметки на тезисы Н. К. Крупской // Полн. собр. соч. Т. 42.

О частичном изменении трудовой подготовки в средней общеобразовательной школе // Сборник постановлений правительства Союза ССР. – 1964. – № 14.

О мерах дальнейшего улучшения работы общеобразовательной средней школы. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР // «Правда». – 1966. – 19 ноября.

Закон об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР. – М. : Изд-во «Известия Советов депутатов трудящихся СССР», 1958.

II. Документы Министерств просвещения СССР и РСФСР

Об усилении связи школы с общественными организациями по месту работы родителей учащихся // Сборник приказов и распоряжений Министерства просвещения РСФСР. – 1961. – № 12.

Об участии производственного коллектива шефствующего предприятия в организации трудового обучения, воспитания и профориентации учащихся школы № 19 г. Каменска-Уральского Свердловской области. Приказ Министра просвещения РСФСР, 24 марта 1971 г., № 65.

Об участии во Всесоюзном конкурсе на лучшую воспитательную работу с детьми и подростками по месту жительства // Сборник приказов и инструкций Министерства просвещения РСФСР. – 1961. – № 14.

Об опыте участия коллективов промышленных предприятий Свердловской области в воспитательной работе с учащимися об-

щеобразовательных школ. Решение совместного заседания коллегии Министерства просвещения РСФСР и Президиума республиканского комитета профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений РСФСР от 8 августа 1963 г.

О работе педагогических коллективов школ г. Первоуральска Свердловской области по трудовому обучению, воспитанию и профориентации учащихся. Приказ Министра просвещения РСФСР от 5 апреля 1971 г., № 73.

О совместной работе школы, семьи и общественности по воспитанию детей. Постановление коллегии НКП РСФСР от 9 марта 1940 г. // Семья и школа : сборник / по ред. А. Н. Волковского и Б. Л. Бараш. – М. : Учпедгиз, 1940.

Положение об ученической и производственной бригаде в колхозе, совхозе // Школа и производство. – 1961. – № 8.

Положение о родительском комитете восьмилетней и средней общеобразовательной трудовой политехнической школы с производственным обучением // Народное образование. – 1961. – № 1. Приложение.

Прикрепление школ к предприятиям // Бюллетень НКП. – 1930. – № 36.

Программы для средней школы. Труд – техника. 4-10-е классы. – М., 1965.

III. Философская и социологическая литература

Альтерович, О. Н. Культурное строительство – дело миллионов (опыт социального исследования) [Текст] / О. Н. Альтерович. – М. : «Мысль», 1969.

Ананьев, Б. Г. Человек как предмет воспитания [Текст] / Б. Г. Ананьев // Советская педагогика. – 1965. – № 1.

Архангельский, Л. М. Нравственная сторона выбора профессии [Текст] / Л. М. Архангельский // Жизненные планы молодежи. – Свердловск, 1966.

Ковалев, Н. Г. Роль мастера производственного участка в воспитании молодых рабочих [Текст] / Н. Г. Ковалев // Государство, право и молодежь. – Саратов, 1968.

Кон, И. С. Утверждать себя действием [Текст] / И. С. Кон // Молодой коммунист. – 1965. – № 9.

Кон, И. С. Социология личности [Текст] / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1967.

Кузьминов, И. И. Социалистический производственный коллектив в развитие личности [Текст] / И. И. Кузьминов // Коллектив и личность. – М. : «Мысль», 1968.

Марголин, Л. А. Проблема выбора профессии и средняя школа [Текст] / Л. А. Марголин // Жизненные планы молодежи. – Свердловск, 1966.

Медведев, Е. В. К вопросу о субъективном факторе производственного коллектива [Текст] / Е. В. Медведев // Личность – коллектив – общество. – Красноярск, 1968.

Петров, Ю. П. Мотивация жизненных планов школьной молодежи и общественные потребности [Текст] / Ю. П. Петров // Духовное развитие личности. – Свердловск : УрГУ, 1967. – № 3.

Подкорытова, Л. Л. Школьники промышленного центра выбирают путь (на материалах г. Каменска-Уральского) [Текст] / Л. Л. Подкорытова // Жизненные планы молодежи. – Свердловск, 1966.

Слепухин, А. А. В труде рождается новый человек [Текст] / А. А. Слепухин. – Лениздат, 1964.

Смирнов, Г. Л. Воспитательная функция социалистического трудового коллектива [Текст] / Г. Л. Смирнов // Формирование личности в производственном коллективе. – М. : «Мысль», 1968.

Федоров, А. И. Формирование личности в производственном коллективе. Главная редакция учебной литературы ВПШ и АОН при ЦК КПСС [Текст] / А. И. Федоров. – М. : «Мысль», 1968.

Филатов, В. С. О влиянии труда на формирование характера человека [Текст] / В. С. Филатов. – М. : Профтехиздат, 1961.

Шаров, Ю. В. Формирование духовных потребностей подрастающего поколения [Текст] / Ю. В. Шаров // Советская педагогика. – 1966. – № 12.

Шепель, В. Производство и педагогика [Текст] / В. Шепель. – М. : «Московский рабочий», 1969.

IV. Психолого-педагогическая литература

Авдюкова, З. А. Об опыте совместной работы педагогического коллектива школы № 32 и Новотрубного завода по трудовому обучению, воспитанию и профессиональной ориентации учащихся [Текст] / З. А. Авдюкова // Тезисы докладов на Всероссийской научно-методической конференции. – Первоуральск, 1972.

Алексеев, Н. Друзья школы [Текст] / Н. Алексеев. – Народное образование. – 1963. – № 9.

Асеева, К. А. Педагогическое руководство производственным трудом школьников [Текст] / К. А. Асеева. – Саратов, 1960.

Байков, Ф. Я. О творческом содружестве школы с производством [Текст] / Ф. Я. Байков // Школа и производство. – 1961. – № 3.

Батышев, С. Обучение рабочих на производстве [Текст] / С. Батышев. – М. : Московский рабочий, 1963.

Варнакова, Е. Д. Формы и методы связи школы с производством [Текст] / Е. Д. Варнакова. – М., 1964.

Волковский, А. Н. О системе профессиональной ориентации учащихся восьмилетней школы [Текст] / А. Н. Волконский // Советская подготовка. – 1963. – № 8.

Гасильев, Г. В. Организация воспитательной работы с детьми во внеучебное время [Текст] / Г. В. Гасильев // Предупреждение преступности несовершеннолетних. – М. : «Юридическая литература», 1965.

Гурова, Р. Г. Выпускники школы на производстве [Текст] / Р. Г. Гурова. – Школа и производство. – 1968. – № 7.

Жильцов, П. А. О совместной работе школ и предприятий [Текст] / П. А. Жильцов // Школа и производство. – 1965. – № 9.

Зенов, М. С. Воспитание учащихся на революционных и трудовых традициях советского народа [Текст] / М. С. Зенов. – М. : Учпедгиз, 1961.

Зосимовский, А. В. Школа и производство [Текст] / А. С. Зосимовский // Советская педагогика. – 1959. – № 9.

Изаков, Н. И. Завод и школа – единый воспитательный коллектив [Текст] / Н. И. Изаков // Школа и шефы. – Свердловск : Средне-Уральское книжное изд-во, 1968.

Кентский, К. Когда у школы и завода единая цель... [Текст] / К. Кентский // Народное образование». – 1966. – № 8.

Краснов, С. П. Шефство завода над школой [Текст] / С. П. Краснов // Советская педагогика. – 1948. – № 11.

Ляйтхольд, В. И. Подготовка учащихся средней общеобразовательной школы к творческому труду в процессе производственной практики на промышленном предприятии [Текст] / В. И. Ляйтхольд. – Л., 1965.

Мудрик, А. В. Подросток в системе различных коллективов [Текст] / А. В. Мудрик // Коллектив, личность ребенка, внутриколлективные отношения. – М., 1970.

Новикова, Л. И. Ученический коллектив [Текст] / Л. И. Новикова. – М. : Изд. АПН РСФСР, 1954.

Первин, И. Б. К вопросу о приобщении школьников к производительному труду [Текст] / И. Б. Первин // Советская педагогика. – 1967. – № 8.

Скаткин, М. Н. Приобщение учащихся к производительному труду и его связь с обучением [Текст] / М. Н. Скаткин. – М., 1958.

Томин, Н. А. Педагогические основы производительного труда школьников [Текст] / Н. А. Томин. – Южно-Уральское книжное изд-во, 1970.

Шаповаленко, С. Г. Связь изучения основ наук с жизнью и производственным трудом учащихся [Текст] / С. Г. Шаповаленко // Материалы для организации педагогических и методических исследований. – М., 1961.

Шибанов, А. А. Влияние рабочего коллектива на воспитание учащихся [Текст] / А. А. Шибанов, Е. Д. Варнакова. – М. : Педагогические чтения АПН РСФСР, 1965.

Шурова, Н. Д. Вместе с производственным комсомолом [Текст] / Н. Д. Шурова // Школа и ее шефы – Свердловск, 1968.

Шурова, Н. Д. Из опыта содружества классного руководителя и производственного коллектива в воспитании общественно-политической активности восьмиклассника [Текст] / Н. Д. Шурова // Ученые записки СГПИ. – Свердловск, 1965. – № 30.

Шурова, Н. Д. Воспитание подростков в процессе общения с бригадой коммунистического труда [Текст] / Н. Д. Шурова // Вопросы управления и руководства процессом воспитания школьников. – М., 1971.

Шурова, Н. Д. О совместной воспитательной работе школьного и производственного коллективов [Текст] / Н. Д. Шурова // Сб. материалов научной сессии вузов Уральской зоны. – Свердловск, 1967.

Шурова, Н. Д. Педагогические проблемы взаимодействия производственного и школьного коллективов [Текст] / Н. Д. Шурова // Воспитание в коллективе. – М., 1970.

Шурова, Н. Д. Производственный коллектив как субъект воспитания подрастающего поколения [Текст] / Н. Д. Шурова // Материалы ко Второй всесоюзной конференции по проблеме «Изменение социальной структуры советского общества». – М. : Знание, 1972.

Шурова, Н. Д. Спортивно-трудовые лагеря как форма работы производственного и школьного коллективов [Текст] / Н. Д. Шурова // Молодежь, труд, отдых. – Свердловск, 1968.

Шурова, Н. Д. Школа и шефы [Текст] / Н. Д. Шурова // Ученые записки СГПИ. – Свердловск, 1970. – № 99.

Шурова, Н. Д. Воспитательные возможности социалистического производственного коллектива [Текст] / Н. Д. Шурова // Вопросы коллективного воспитания школьников. – М., 1971.

У. Диссертационные работы

Близнюк, В. И. Совместная работа школы и рабочих коллективов по воспитанию коммунистического отношения к труду у старшеклассников (на материалах и опыте осуществления воспитательной работы в условиях трудовой подготовки учащихся городских школ) [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Близнюк В. И. – Киев, 1966.

Погребняк, Э. П. Педагогическая профилактика правонарушений несовершеннолетних (на материале совместной работы школы и производственных коллективов шефских предприятий) [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Погребняк Э. П. – М., 1970.

Рощупкин, И. П. Нравственное воспитание школьников на примере трудовой и общественной деятельности производственного коллектива [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Рощупкин И. П. – М., 1971.

Трояновский, В. А. Педагогические проблемы взаимодействия школьного коллектива с трудовым коллективом взрослых (5-8 классы школ общего и интернатского типа) [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Трояновский В. А. – Красноярск, 1968.

Фарфоровский, В. Ф. Нравственное воспитание старшеклассников на революционных, боевых, трудовых традициях и примерах общественно-политической жизни советского народа [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Фарфоровский В. Ф. – М., 1966.

Фокин, А. А. Труд, как средство нравственного воспитания учащихся старших классов [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Фокин А. А. – М., 1964.

Чернышенко, И. Д. Система организации общественно полезного труда ученического коллектива городской средней школы [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Чернышенко И. Д. – М., 1965.

Ярмоленко, П. А. Система трудовой политехнической подготовки старшеклассников в условиях учебного цеха [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / Ярмоленко П. А. – М., 1971.

Приложение 1

ДОКУМЕНТЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ «Уральского феномена»

Утверждено постановлением
Бюро Горкома КПСС, решением
Исполкома Горсовета

ПОЛОЖЕНИЕ

об основах организации и деятельности социально-педагогических комплексов (СПК) в рамках районных центров Свердловской области

I. Сущность, цели и задачи социально-педагогического комплекса.

1. Социально-педагогический комплекс (СПК) – система, объединяющая воспитательные силы микрорайона, целенаправленно организуемая и управляемая партийными организациями и местными Советами народных депутатов в целях повышения эффективности коммунистического воспитания детей, учащейся и работающей молодёжи, всего населения.

2. Основными целями СПК являются: объединение воспитательных сил трудовых коллективов предприятий и учебно-воспитательных коллективов учреждений, ведомств, семей; координация их деятельности для обеспечения всестороннего развития подрастающего поколения, подготовки к его самостоятельному труду и семейной жизни, повышения педагогической культуры различных групп трудящихся, воспитывающего уровня окружающей специальной микросреды, утверждение социалистического образа жизни в производственной, семейно-бытовой сфере и сфере свободного общения.

Социально-педагогический комплекс по своей сущности и целям является логическим развитием традиционного содружества школы, семьи, общественности, выступает как организационно-содержательная форма комплексного подхода к воспитанию, содействует развитию патриотического движения трудовых и учебно-воспитательных коллективов за звание «Город культуры и образцового общественного порядка».

3. Социально-педагогический комплекс решает следующие задачи:

- на основе статьи 8 Конституции СССР выявляет и реализует воспитательные функции каждого трудового и учебно-воспитательного коллектива;
- объединяет материальные и кадровые возможности комплекса, обеспечивает развитие условий воспитания, управляемого его деятельно-

стью, целесообразно используя различные формы массовой и индивидуальной деятельности;

– обеспечивает одновременность, непрерывность и преемственность идеологической, воспитательной и воспитательно-профилактической работы в учебно-воспитательных и трудовых коллективах, по месту жительства с учётом различных групп населения. Формирует их коллективистские отношения и общественное мнение;

– повышает роль государственного и общественного контроля за семейным воспитанием и поведением детей, подростков, молодёжи и деятельностью взрослых в свободное от учёбы и работы время.

II. Организационные основы СПК

4. СПК создается по решению бюро Горкома КПСС, исполкома горсовета с включением в него территорий микрорайонов 1-3 общеобразовательных школ, головного предприятия, территориально расположенных предприятий, ГПТУ, дошкольных и внешкольных учреждений, учреждений культуры и спорта, кинофикации, здравоохранения, жилищного хозяйства, административных органов.

5. Партком (партбюро) головного предприятия по собственной инициативе и на основе представлений и рекомендаций школ, партийных, профсоюзных, комсомольских органов и администрации предприятий и организаций, входящих в СМК утверждает: председателя президиума, совета его заместителей, секретаря; президиум совета с включением в его состав руководителей всех подразделений комплекса (советов, комиссий), планы которых непосредственно координируются президиумом, состав Совета СПК, в котором объединяются все члены Советов, комиссий СПК.

6. Председатель СПК, его заместители представляются партийным комитетом головного предприятия для утверждения бюро горкома КПСС.

7. Заседания Совета СПК проводятся не реже одного раза в год, на котором обсуждаются итоги проведённой работы, главные задачи на предстоящий год.

8. Правление СПК проводит свои заседания не реже одного раза в квартал. На заседаниях подводятся итоги выполнения планов советами, комиссиями за истекший квартал и координируются планы работы на предстоящий квартал.

III. Организация работы по разработке планов, их координации и проверке выполнения

9. Руководители комиссий, советов, входящих в СПК, исходя из главных задач и достижения конкретных рубежей, принятых Советом комплекса на предстоящий год составляют квартальные планы работы с обязательным указанием даты, места и времени осуществления намеченных мероприятий и после утверждения на Совете комиссии не позднее, чем за пять дней до наступления очередного квартала передают копию плана одному из заместителей председателя СПК.

10. Один из заместителей Совета СПК координирует планы работы комиссий и Советов:

- а) по обеспечению среднего образования,
- б) по трудовому обучению, воспитанию и профориентации,
- в) по военно-патриотическому и физическому воспитанию молодёжи (Совет по физкультурной и оборонно-массовой работе микрорайона, Советы по физкультуре и спорту школ, советы по военно-патриотическому воспитанию школ),
- г) по санитарно-гигиеническому, половому воспитанию и подготовке молодёжи к семейной жизни,
- д) по работе дворовых клубов.

11. Второй заместитель председателя Совета СПК координирует планы работы депутатских групп микрорайонов

- а) по массово-политической работе среди взрослого населения,
- б) по воспитательной профилактической работе среди населения микрорайона (опорные пункты правопорядка, комсомольские оперативные отряды, школьные отряды «Дзержинец»),
- в) по эстетическому воспитанию молодёжи (совет культурного комплекса),
- г) по развитию материальной базы воспитания,
- д) по содействию семье и школе.

12. Совместно с руководителями комиссий, Советов заместители председателя устанавливают степень выполнения планов за истекший квартал, выявлены причины срыва или неполной реализации отдельных мероприятий, осуществляет разбор содержания планов на новый квартал их соответствие задачам выдвинутым Советом СПК, в необходимых случаях дают советы о доработке тех или иных разделов плана.

13. Председатель Совета СПК созывает и проводит заседания. Правления Совета в период между 26 и 30 числами декабря, марта, июня, сен-

тября месяца. В исключительных случаях заседания правления Совета могут быть перенесены на первые числа первого месяца квартала.

14. На заседании правления Совета СПК на основании информации заместителей председателя одобряется работа комиссий и Советов, успешно реализовавших намеченные планы, разработавших конкретный план на очередной квартал. Заслушиваются объяснения руководителей комиссий и советов, допустивших срыв запланированных мероприятий или некачественное их выполнение, не представивших план работы в запланированные сроки или не устранивших недостатки, отмеченные ранее.

15. Председатель Совета, его заместители периодически информируют соответствующие партийные организации о хорошо работающих СПК, лиц, организующих эту работу и мерах по поощрению. В необходимых случаях ставят вопрос о привлечении к ответственности тех товарищей, которые недобросовестно выполняют возложенные на них обязанности по работе в СПК.

16. При Совете СПК под руководством секретаря Совета или другого активиста создается агитационно-пропагандистская группа, которая составляет сводный план важнейших массовых мероприятий, проводимых СПК, организует их пропаганду среди населения микрорайона и в учебных заведениях путём оформления красочных объявлений, плакатов, через выступления в печати и по радио.

17. СПК осуществляет свою работу под руководством головной партийной организации и городского Совета по коммунистическому воспитанию населения, утверждаемого бюро горкома КПСС, исполкомом горсовета в составе председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Совета с распределением ответственности по следующим рабочим группам: массово-политической работы; воспитательно-профилактической работы; обеспечения среднего образования и трудового обучения молодёжи, воспитания и профориентации школьников, их эстетического, военно-патриотического, физического, санитарно-гигиенического и полового воспитания и подготовки молодёжи к семейной жизни; расширения и укрепления материальной базы воспитания.

Городской Совет обсуждает проблемные вопросы коммунистического воспитания, разрабатывает перспективные планы работы и представляет их на утверждение бюро горкома КПСС и исполкома Горсовета, координирует деятельность городских организаций и учреждений, занимающихся вопросами коммунистического воспитания населения. Рабочие группы

оказывают постоянную помощь соответствующим органам СПК в планировании и организации работы.

IV. Критерии оценки деятельности СПК

18. Главным итогом деятельности СПК должно стать утверждение социалистического образа жизни в производственных и учебно-воспитательных коллективах, семьях, дворах, общественных местах микрорайона; деятельная заинтересованность всего взрослого населения в коммунистическом воспитании подрастающего поколения, присвоение микрорайону звания «Микрорайон высокой культуры и образцового общественного порядка».

19. Результаты идеологической, воспитательной, воспитательно-профилактической работы СПК оцениваются по следующим показателям:

- получение среднего образования всеми подростками и молодёжью в возрасте до 30 лет,
- отсутствие отсева из учебных заведений микрорайона, отсутствие подростков, уклоняющихся от учебы и труда,
- продолжение с 1 сентября учебы по избранному каналу среднего образования каждым выпускником 8 класса,
- своевременное (не позднее 10 сентября) устройство всех выпускников средних учебных заведений на работу или учёбу,
- максимальное вовлечение учащихся средних учебных заведений в объединения по интересам (особенно привлечение к научно-техническому творчеству),
- участие всех учащихся средних учебных заведений в постоянно действующих трудовых объединениях; приведение помещений и территорий средних учебных заведений, дошкольных и внешкольных учреждений в образцовое санитарно-техническое и эстетическое состояние,
- отсутствие взрослых, уклоняющихся от трудовой деятельности,
- исключение из жизни микрорайона зон и групп антисоциальной направленности.

Р.С. Данный проект разработан с участием Кафедры педагогики УрГ-ПУ и СГПИ.

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС В МИКРОРАЙОНЕ ШКОЛЫ № 12 Г.ПЕРВОУРАЛЬСКА

Основные цели, задачи и направления работы
на IV квартал 1979 года и 1980 год

Принято на заседании Совета СПК

1. Социально-педагогический комплекс в микрорайоне Первоуральского хромпикового завода является логическим развитием традиционного содружества школы, семьи и общественности, выступает как организационно-содержательная форма подхода к воспитанию.

2. Максимальное вовлечение учащихся средних школ в активную общественную деятельность, в профильные клубы по интересам; развитие научно-технического творчества молодёжи.

3. Широкое развитие социалистического соревнования за достойную встречу 250-летия города Первоуральска, за звание домов образцового состояния, присвоение поселку звания «Микрорайон высокой культуры и образцового общественного порядка».

4. Основными целями СПК являются: Объединение воспитательных усилий трудовых коллективов, учебно-воспитательных коллективов, учреждений, семьи, общественных органов микрорайона. Координация их деятельности для обеспечения всестороннего развития подрастающего поколения, подготовки к труду и семейной жизни. Повышение педагогической культуры различных групп трудящихся и окружающей микросреды, утверждение социалистического образа жизни в производственной, семейно-бытовой сферах и в сфере свободного общения.

В ОБЛАСТИ ПОЛИТИКО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СРЕДИ ВЗРОСЛОГО НАСЕЛЕНИЯ

Организация работы агитплощадок, агитпунктов, советов по коммунистическому воспитанию представителей общественных организаций, предприятий, культурно-просветительных учреждений. Обеспечение регулярного выступления лекторов, политических докладчиков.

В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ПРАВОПОРЯДКА В МИКРОРАЙОНЕ

Обеспечение систематического снижения до полного отсутствия преступности среди взрослого населения и подростков. Четкая работа ДНИ опорного пункта, комсомольского оперативного отряда «Держжинец».

Ежедневный выход на охрану правопорядка не менее 3 процентов состава заводской дружины. Регулярная работа отрядов дружинников, закреплённых для проведения индивидуальной работы среди конкретных групп нарушителей, обеспечение эффективной работы общественных воспитателей и наставников, отсутствие взрослых, уклоняющихся от трудовой деятельности. Исключение из жизни микрорайона зон и групп антисоциальной направленности деятельности. Регулярная работа товарищеских судов при домоуправлениях.

ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОЛОДЁЖИ

Получение среднего образования всеми подростками и молодёжью в возрасте до 30 лет. Отсутствие отсева из общеобразовательной и вечерней школ. Отсутствие подростков, уклоняющихся от учебы и труда. Продолжение каждым выпускником 8 класса образования по избранному каналу.

В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ

Вовлечение детей и подростков, молодёжи в систематический общественно-полезный и производительный труд. Организация постоянно действующих трудовых объединений, привлечение к работе с подростками и молодёжью передовых рабочих, ИТР, организация кружков по техническому творчеству в школах, Дворцах культуры, клубах ДОСААФ, дворовых клубах. Широкое вовлечение в профориентационную работу профконсультантов с предприятий, систематическое знакомство молодёжи с предприятиями СПК через экскурсии, передвижные выставки, встречи, беседы с передовиками производства, ветеранами труда, трудовыми династиями, проведение трудовых турниров, конкурсов, конференций по профориентационной тематике.

В ОБЛАСТИ ФИЗКУЛЬТУРНОЙ И ОБОРОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ

Привлечение к регулярным занятиям физической культурой, спортом и туризмом не менее 75% учащихся 8-10 классов.

Ежемесячная подготовка спортсменов-разрядников не менее 30% к числу учащихся 7-10 кл.

Подготовка из числа учащихся не менее 80% значкистов комплекса ГТО. Организация по месту жительства команд тренировочных занятий и

соревнований «Дом на дом», «Двор на двор», на «Лучшую спортивную семью», на приз «Золотая шайба», «Кожаный мяч», «Белая ладья».

Организация военно-патриотического воспитания через работу оборонно-массовых кружков и соревнований по военно-прикладным видам спорта.

В ОБЛАСТИ ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

Воспитание чувства прекрасного, формирование художественного вкуса, развитие творческих способностей и эстетической культуры молодёжи. Организация работы кружков художественной самодеятельности, лекториев, музыкальных и художественных школ, клубов эстетического направления, смотры хоровых коллективов, агитбригад, выставки декоративно-прикладного искусства. Проведение тематических недель «Театр и дети», «Музыка и дети». Организация клубов выходного дня подростка.

В ОБЛАСТИ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОГО, ПОЛОВОГО ВОСПИТАНИЯ И ПОДГОТОВКИ МОЛОДЁЖИ К СЕМЕЙНОЙ ЖИЗНИ

Проведение мероприятий в области санитарно-гигиенического, полового просвещения и воспитания, подготовки молодёжи к семейной жизни. Организация работы кружков в школе и работа с молодыми людьми микрорайона, готовящимися к вступлению в брак: организация для них консультаций, лекций, бесед.

В ОБЛАСТИ УКРЕПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ БАЗЫ ВОСПИТАНИЯ

Изучение потребностей в реконструкции действующих объектов культуры микрорайона, разработка проектов и организация строительства новых объектов. Приобретение технических средств для проведения учебной и внешкольной воспитательной работы, оборудование кабинетов и оформление школ.

В ОБЛАСТИ УКРЕПЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

Комиссия завкома профсоюза по содействию семье и школе в воспитании детей и подростков организует подбор и направление для работы в школах и внешкольных учреждениях не менее 25 руководителей факультативов, кружков, секций и осуществлять контроль за их работой. Доби-

вается регулярной и эффективной работы бригад и отделов, шефствующих над классами, ответственных за получение информации от школ об учебе и поведении детей и доведение этой информации до каждого первичного трудового коллектива.

РОДИТЕЛЬСКИЕ КОМИТЕТЫ

Родительские комитеты помогают школе в выполнении закона о среднем образовании, в организации педагогической пропаганды для родителей. Организуют обмен опытом семейного воспитания. Работают в тесном сотрудничестве с инспекцией по делам несовершеннолетних, выделяют шефов для работы с трудными детьми и подростками. Через предприятия осуществляют воздействие на родителей, плохо воспитывающих своих детей. Оказывают помощь в оборудовании школы, организации экскурсии на предприятия, в распоряжении фондом всеобуча.

ДЕПУТАТСКАЯ ГРУППА

Депутатская группа призвана способствовать наиболее успешной реализации задач, стоящих перед СПК, добивается наиболее полного выполнения наказов избирателей. Содействует развитию соревнования за достойную встречу 250-летия города Первоуральска, за Образцовый дом и получение звания «Микрорайон высокой культуры и образцового общественного порядка». Принимает активное участие в организации и проведении воспитательной работы среди населения и особенно молодёжи. Поручает отдельным депутатам оказание помощи комиссиям и советам комплекса в осуществлении конкретных мероприятий. Заслушивает на своих заседаниях руководителей предприятий и учреждений по вопросам реализации задач, стоящих перед СПК, по вопросам отчетов депутатов перед избирателями. Координирует свою деятельность с комиссией по массово-политической работе при совете СПК или Советами коммунистического воспитания при домоуправлениях № 1, 2, 3, 4.

ПЛАН

постоянно действующего педагогического семинара-практикума
для начальников и комиссаров спортивно-трудовых лагерей
г. Каменска-Уральского

Авторы проекта – Шурова Н.Д., Лившиц Б.И. (СГПИ), Бродский Ю.,
Бородина Г., ГК ВЛКСМ

Семинар для начальников, командиров, комиссаров и спортиструкторов спортивно-трудовых лагерей проводится во втором полугодии по 36-часовой программе. Начало занятий – январь-февраль. Регулярность занятий – 2 раза в месяц по 6 часов с освобождением от работы организаторов лагерей. Окончание занятий – май месяц. Ведут занятия преподаватели СГПИ, комсомольские работники, работники народного образования, Дворца культуры, методисты Дворца пионеров, директора и учителя школ, опытные начальники лагерей.

1-й день

1. История создания и основные педагогические принципы работы спортивно-трудовых лагерей.

2. Идеино-политическое воспитание в спортивно-трудовом лагере. Вопросы воспитания общественной активности. Роль комсомольской группы в лагере. Права и обязанности совета командиров, специфика отдельных форм: «огоньки», линейки, работа пресс-центра.

3. Обсуждение проекта Положения о спортивно-трудовом лагере для подростков.

4. Подбор, комплектование и подготовка контингента ребят в спортивно-трудовой лагерь. Связь с родителями, школой, детской комнатой милиции.

5. Обсуждение плана учебы начальников и комиссаров.

2-й день

1. психологические особенности подростков.

2. Организационные принципы спортивно-трудового лагеря (материальная база, связь с общественными организациями завода, порядок отношений с руководством совхоза, заключение договора и т.д.). Оборудование лагеря. Устав лагеря.

3. Формы организации досуга в спортивно-трудовом лагере.

3-й день

1. Трудовое воспитание в лагере. (Особенности организации труда: путевки-наряды, соревнования по труду, подведение итогов работы).
2. Эстетика труда. Самообслуживание в лагере.
3. Знакомство с сельскохозяйственной техникой.
4. Военно-патриотическое воспитание в лагере (содержание, формы и методы, знакомство с техническими видами спорта, военные игры и т.д.).
5. Эстетическое воспитание в лагере. Эстетика быта. Как организовать в условиях лагеря музыкальный вечер.

4-й день

1. Нравственное воспитание подростков. Поощрение и наказание как методы нравственного воспитания.
2. Педагогические основы взаимоотношений воспитателя-общественника и учащихся в условиях лагеря.
3. Спорт в лагере. Обсуждение проекта Положения о спортивных соревнованиях. Лагерные спартакиады. Нормы ГЗР.
4. Члены лагеря – селу. Содружество с сельским комсомолом.

5-й день

1. Туризм и краеведение в лагере. Как организовать турпоход выходного дня.
2. Немного о романтике. Оформление лагеря и план его расположения. Ритуалы отправки, закрытия и открытия лагеря. У лагерного костра.
3. Массовое затейничество, игры, викторины у костра, КВН, песни, танцы.

6-й день

1. Составление перспективного плана работы спортивно-трудового лагеря. О планах дня.
2. Обсуждение проекта Положения о соревновании на лучший спортивно-трудовой лагерь города.
3. Обязательная документация лагеря.
4. Музыка в лагере.

7-8 день

Итоговые занятия. Практикум на базе спортивно-трудового лагеря «Ровесник». Игры на местности. Командирские «ГОРНЫ» (ГОРН - Говори Откровенно Рассказывай Новое). Проектирование общегородского «Слета героев полей».

Справка о работе оргкомитета МЖК

1984 - 1985 гг. стали для МЖК периодом дальнейшего развития социального эксперимента, расширилась его материальная база, совершенствовались формы жизнедеятельности. За пять лет существования МЖК сложился коллектив, способный на основе общественного управления решать многие вопросы. МЖК стал экспериментальной базой опробования новых форм и методов воспитательной работы с молодёжью, детьми, поиска рациональных форм организации и досуга молодой семьи, развития коллективистских навыков общежития.

За проделанную работу по созданию МЖК и решение актуальных задач коммунистического воспитания молодёжи коллектив МЖК в 1985 году был удостоен звания лауреата премии Ленинского комсомола.

Опыт создания Свердловского МЖК был одобрен и рекомендован к распространению постановлением Секретариата ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ. В июле 1985 года предложения по созданию МЖК были рассмотрены и одобрены Политбюро ЦК КПСС. Постановлением Совета Министров определены дополнительные меры по строительству МЖК. В решениях XXVII съезда КПСС в числе мер по реализации социальной политики намечено "всемерно поощрять... возведение молодёжных комплексов".

Эксперимент по созданию МЖК охватывает всё большее число участников, сегодня насчитывается 1748 членов МЖК. В социалистическом соревновании за право быть бойцом КМСО участвует 1400 кандидатов от 6 предприятий-дольщиков. Только за 1985 год включилось в соревнование 220 кандидатов.

По социально-демографическому составу коллектив жителей МЖК на начало 1986 года характеризуется следующими показателями:

Показатель	Количество	Средний возраст
Всего жителей, человек	3005	20,5
в том числе: детей	1257	4,8
взрослых	1743	31,1
мужчин, %	46,4	31,8
женщин, %	53,6	30,5

Социальная структура:

рабочие	— 33,8%
ИГР и служащие	— 61,2%.

Образование:

Среднее и среднее специальное – 50,3%;
незаконченное высшее – 6,0%;
высшее – 41,3%.

Партийность:

Членов КПСС и кандидатов в члены КПСС – 17,1%;
Членов ВЛКСМ – 28,4%;
Беспартийных – 54,5%.

Материальная база МЖК на сегодняшний день представляет комплекс из 5 питых зданий, 5 блоков социально-бытового обслуживания, 2 детских комбинатов.

В 1984 году сдано:

- дом № 5 - 120 квартир;
- блок 33 - Станция детского технического творчества;
- детский комбинат № 581 на 320 мест.

В 1985 году сдано:

- дом № 2 - 186 квартир;
- дом № 6 - 128 квартир;
- блок 30 - Дом культуры;
- блок 28 - физкультурно-оздоровительный комплекс;
- тропа здоровья, освещенная лыжная трасса, полоса препятствий в лесопарковой зоне озера Шарташ.

Освоение строительно-монтажных работ и выпуск изделий на заводе ЖБИ (в рублях) отрядами КМСО за 1984-1985 гг.

Год	Объекты МЖК	Объекты Главка	Всего СМР	Выпуск изделий на заводе ЖБИ
1984 год в том числе:	686 128	807 911	1 494 039	807 400
Соцкультбыт	365 253	224 313	589 566	
Домостроение	320 875	583 598	904 473	
1985 год в том числе:	1 124 549	439 509	1 564 058	775 473
Соцкультбыт	423 345	91 628	514 973	
Домостроение	701 204	347 881	1049 085	

Штабом стройки за отчётный период из кандидатов в члены МЖК были сформированы 10 отрядов: КМСО – 19 + 28 общей численностью 286 человек. В настоящее время на строительной площадке работают отряды КМСО – 26,28.

Определена следующая перспектива развития материальной базы комплекса:

- закончен цокольный этаж жилого дома 4 "б";
- начато проектирование жилых домов 4 "в", "г", 3 "а";
- определён заказчик и открыто финансирование культурно-спортивного комплекса (КСК) на 1986 год;
- **получено** разрешение на строительство двух дополнительных **шестнадцатиэтажных домов** 45, 46.

В отчётный период Оргкомитетом МЖК решена стратегическая задача, определенная VI конференцией МЖК, по развитию материальной базы комплекса – о финансировании и строительстве УВЦ микрорайона "Комсомольский".

По созданию учебно-воспитательного центра в 1985 году проделана следующая работа:

- решен вопрос в Госплане СССР о финансировании проектирования и строительства УВЦ в полном объёме 6,5 млн. руб. с долевым участием Минэнерго СССР (1,5 млн. руб.) и Минрадиопрома СССР (1 млн. руб.);
- состояние дел по проектированию и строительству УВЦ рассмотрело на Секретариате обкома КПСС;
- проведены подготовительные работы по проектированию школьного завода, его ориентировочная стоимость – 2 млн.руб.

Большое внимание в отчётном периоде уделялось совершенствованию идейно-воспитательной работы. Её центральное звено – агитационно-массовая работа, проводимая со всеми участниками эксперимента: кандидатами в члены МЖК, бойцами комсомольско-молодёжных отрядов и жителями комплекса. Она велась в направлении повышения уровня агитации и пропаганды, совершенствования информационного обеспечения, усиления морального воздействия.

В целях повышения качества агитационной работы Оргкомитетом было разработано и внедрено "Положение об организации и проведении агитационно-пропагандистской работы на предприятиях". На предприятиях-дольщиках работало более 80 агитаторов. Для них было организовано 32 лекции в Оргкомитете, 300 учеб на предприятиях. Агитационно-

массовую работу с бойцами комсомольско-молодёжных отрядов ведёт комиссарская служба. Бойцам КМСО за 1985 год было прочитано 49 лекций по тематике МЖК, 141 лекция на политические, международные и нравственно-эстетические темы, проведено 164 политинформации. Выпущено 75 стенгазет, 66 фотогазет, 169 молний, боевых листов и плакатов. За отчётный период проведено 4 конкурса профессионального мастерства, в которых приняло участие 72 бойца из 7 КМСО. Главные задачи работы на этом этапе — повышение производственной активности, сплочение коллектива будущих жителей, подготовка перехода участников эксперимента в новое состояние — из кандидата в члены МЖК.

За период между конференциями 6 отрядов выполнили производственную программу, поселились в дома семьи 198 бойцов, пополнившие коллектив жителей МЖК.

В целях повышения воспитательного воздействия социалистического соревнования Оргкомитетом были разработаны "Основные принципы и порядок организации социалистического соревнования за право быть бойцом комсомольско-молодёжного строительного отряда МЖК", "Основные приняты формирования КМСО", на базе которых были откорректированы и переработаны аналогичные положения на предприятиях-дольщиках.

В течение всего отчётного периода осуществляла регулярный контроль работы идеологических отделов штабов МЖК предприятий-дольщиков постоянно-действующая комиссия идеологического отдела Оргкомитета МЖК. Было проведено несколько проверок. Их рекомендации использовались при проведении 95 учёб штабов МЖК.

Важным моментом явилось привлечение к агитационно-пропагандистской работе членов МЖК. Была создана лекторская группа Совета МЖК, за 1985 г. прочитано 8 лекций. Традиционными формами среди жителей стали: митинги, субботники, собрания жителей.

Оргкомитетом МЖК была организована помощь комитету ВЛКСМ ДСК по пропаганде общественного призыва на завод КПД: прочитано 60 лекций в рабочих, общежитиях города, распространено более 700 плакатов и листовок на досках объявлений, в бюро по трудоустройству, военкоматах; в военные билеты 350 демобилизующихся воинов были вложены приглашения на стройку; организовано 26 дежурств в приемных комиссиях 8-ми ВУЗов по агитации на завод КПД.

Информационную работу вели пресс-центр МЖК и координируемые им пресс-центры штабов МЖК на предприятиях-дольщиках. Они обеспе-

чивали оперативное освещение новостей о строительстве комплекса, работе и жизни стройотрядов, культурной и спортивной жизни МЖК и готовили проблемные материалы по всем направлениям развития эксперимента.

Пресс-центром Оргкомитета МЖК подготовлено и выпущено 22 номера тематической полосы "Товарищ" в газете "Свердловский строитель", 15 номеров фотогазеты "ЭМЖКовец", возобновлен выпуск стенгазеты "Эксперимент" – подготовлено и опубликовано 6 номеров. Проведены литературные конкурсы на тему "Мой товарищ в МЖК", а также конкурсы юмористов и сатириков.

При активном участии пресс-центра вышли 5 публикаций в центральной печати, 20 – в городских и областных газетах, подготовлены материалы для издания методических рекомендаций "МЖК в вопросах и ответах".

Развитию информационного обеспечения жителей МЖК способствует проложенная в 1965 году сеть кабельного телевидения в 15 подъездах домов МЖК. Первая телепередача видеоклуба МЖК транслировалась 29 октября 1985 года и была посвящена дню рождения ВЛКСМ и пятилетию со дня закладки первого камня МЖК.

С введением в эксплуатацию Дома культуры постоянную прописку в одном из его помещений получил Музей МЖК. В музее собраны летописи 22 КМСО, к 29 октября подготовлена первая юбилейная экспозиция музея, посвященная пятилетию закладки первого камня. Подготовлены и переданы материалы в Центральный музей Революции г.Москвы, музей ЦК ВЛКСМ, музей комсомола Урала, готовятся материалы в центральный музей В.И.Ленина в Москве.

Отделом социального проектирования разработан "План социального развития МЖК на 1985-86 гг.", который получила каждая семья комплекса. С целью разработки вопросов перспективы было организовано 7 социологических обследований жителей МЖК, кандидатов в члены МЖК и бойцов КМСО, проведено 2 заседания делового клуба. Данные прогнозов использовались для проектирования УВЦ, III очереди МЖК.

Сегодня в МЖК созданы благоприятные условия для развития эксперимента. В связи с этим особый акцент был сделан на решении таких социальных задач, как совершенствование досуга и бытового обслуживания и воспитания детей.

Большое внимание уделялось развитию и досуговой деятельности жителей и взрослой молодёжи-строителей. Ввод в строй Дома культуры МЖК способствовал подъёму культурно-массовой работы. Основными

формами были массовые мероприятия, объединяющие работу клубов по интересам.

Практика показала, что они пользуются большой популярностью молодежи комплекса и имеют большие возможности: через массовый отдых укрепляются коллективистские отношения жителей. В массовые формы досуга вписывается семейный отдых, что способствует стабилизации семьи. Традиционными стали проводы русской зимы, летний фестиваль, праздник двора, турслёт МЖК. В проведении и подготовке массовых мероприятий принимают участие 86% жителей МЖК, в том числе и дети.

Расширены семейные формы досуговой деятельности, прежде всего – семейный туризм "Папа, мама и я – спортивная семья". Привлекают большое число участников субботние семейные вечера "Хозяюшка".

Всего в 1986 году проведено 5 массовых спортивных праздников, 18 соревнований, в которых приняло участие 6150 человек.

Совершенствованию досуга жителей МЖК служит комплексное объединение клубное объединение по интересам, которое включает:

- женский клуб "Рябинушка" - 430 человек;
- киноклуб - 15 человек;
- фотоклуб - 8 человек;
- клуб любителей музыки - 29 человек;
- радиоклуб - 18 человек;
- видеоклуб - 5 человек;
- клуб "Интерфейс" - 16 человек;
- спортклуб - 530 человек;
- турклуб - 36 человек.

В физкультурно-оздоровительном клубном объединении уже через два месяца после его открытия занимались 647 человек (без учёта заводских групп). Из проживающих в МЖК 557 человек: работающие на предприятиях-дольщиках 509 человек. По предприятиям это выглядит следующим образом:

ДСК – 121 чел. (23,7%)

УПО – 89 чел. (17,5%)

НПО – 167 чел. (32,2%)

УПИ – 82 чел. (16,1%)

УТЭ – 34 чел. (6,7%)

Главснаб – 16 чел. (3,2%).

Продолжался поиск новых форм работы. Значительно улучшилась работа в выходные и праздничные дни. На эти дни составлялись отдельные планы. Регулярно стали организовываться дни коллективного отдыха предприятия УПИ, НПО, УТЭ, Главснаба.

Важнейшее направление социального эксперимента по созданию МЖК – воспитание детей. Детей в комплексе – 1257, их средний возраст 4,83 года. В этой связи работа с дошкольниками была основным направлением работы детской комиссии, она осуществлялась в соответствии с комплексной программой воспитания, которая предусматривает учёт возрастных особенностей детей и взаимосвязь всех звеньев воспитательного процесса (семьи, детского комбината, детских дошкольных клубов, кружков и секций).

За 2 года было рассмотрено 800 заявлений на предоставление мест в ДДУ. В 1984 году было выдано 380 путёвок, в 1985 году 20 путевок, количестве нуждающихся в предоставлении мест в ДДУ составляет – 400 человек.

Большой популярностью пользовались в комплексе клубы для дошкольников "Малышок", "Гномик" (ежедневно в клубах бывает от 6 до 20 человек).

В связи с увеличением числа детей школьного возраста детская комиссия постоянно ищет новые формы привлечения школьников к общественно-политической деятельности и разумному досугу.

Воспитательная работа со школьниками проводилась по следующим направлениям:

- работа клубов "Мечта", "Полёт", СДТТ;
- деятельность РВО;
- работа кружков и секций;
- организация массовых мероприятий;
- организация летнего отдыха школьников.

Для детей МЖК и школьников микрорайона было организовано в 1984/1985 гг. 27 кружков и секций, которые посещало 987 детей, из них 369 детей МЖК (146 дошкольников и 223 школьника). В этом году работает 38 кружков и секций.

На высоком качественном уровне работают кружки: футбол-хоккей, картинг, природа и фантазия, хореографические коллективы.

Кружковая работа организуется, как правило, при клубах "Мечта", "Полёт". На базе школьного клуба "Мечта" работает 13 кружков. Число занимающихся – около 400 человек. В конце 1984 года был открыт новый клуб для школьников "Полёт", сориентированный на военно-патриотическую работу

среди молодёжи комплекса и микрорайона. Сегодня в клубе "Полёт" занимается 105 школьников. В клубе работает Школа юных лётчиков-космонавтов, Школа юного связиста, Школа юного астронома, группа ОФП.

В 1985 году улучшила свою работу станция детского технического творчества. Сейчас в ней занимается 540 человек детей из МЖК и других микрорайонов "Комсомольский – I, II".

В отчётный период шел процесс дальнейшего становления разновозрастных отрядов. Сейчас существует 7 отрядов. В летний период РВО продолжали работать в составе детской площадки, организованной по типу городского пионерского лагеря.

Основным связующим звеном между подколлективом, детскими клубами и семьями является родительский актив. В нём работает 9% жителей.

В 1985 году на базе МЖК была организована первая в области первичная организация Педагогического общества РСФСР по месту жительства, объединяющая 20 педагогов и родителей.

В период между конференциями работу по развитию социального эксперимента возглавлял Оргкомитет, избранный в составе 27 членов и 8 кандидатов.

За отчётный период проведено 25 заседаний Оргкомитета и 85 заседаний бюро Оргкомитета, на которых рассмотрено, соответственно 95 и 530 вопросов, из них:

	ОрК	Бюро
кадровые	16 (17%)	114 (22,5%)
по вопросам идейно-воспитательной работы	8 (8,5%)	22 (4,5%)
организационные	22 (23%)	92 (18,5%)
жилищно-бытовые	16 (17%)	139 (27,5%)
вопросы жизнедеятельности МЖК	6 (6%)	57 (11,5%)
строительства, проектирования	8 (8,5%)	9 (9,5%)
прочие	19 (20%)	29 (6,0%)

На заседаниях Оргкомитета и бюро Оргкомитета было рассмотрено 4 персональных дела, три из них связаны с пьянством на рабочем месте, одно – с нарушением трудовой дисциплины, невыходом бойцов на доработку после работы на заводе ЖБИ.

По итогам рассмотрения персональных дел 1 человек исключен из бойцов КМСО, остальные получили выговоры.

Общественное управление в комплексе осуществлял Совет МЖК. К настоящему времени сложилась многоуровневая система самоуправления: подъезд, дом, комплекс. Во всех структурных звеньях системы работает 425 жителей, в том числе в работе Советов корпусов участвует 160 человек, в активах подъездов – 265 человек.

На VI отчетно-выборной конференции Совет МЖК был избран в составе 42 человек.

Свою работу Совет МЖК строит на основе единого перспективного и текущих комплексных планов социального развития. Совет МЖК осуществляет свою работу в тесном взаимодействии с исполкомом местного совета народных депутатов, партийными органами и общественными организациями.

За отчетный период было проведено 13 заседаний Совета и 77 заседаний бюро, на которых рассмотрено 279 вопросов, из них:

идеологическая работа	- 17 (5,68%)
оргработа	- 20 (6,68%)
работа с детьми	- 54 (18,06%)
культурно-массовая работа	- 27 (9,03%)
работа клубов	- 15 (5,01%)
административно-хозяйственная работа	- 31 (10,3%)
торговля и быт	- 8 (2,67%)
спорт	- 13 (4,35%)
работа с кадрами	- 15 (5,0%)
общие вопросы	- 47 (15,72%)
жалобы	- 3 (1,0%)
отчёты руководителей	- 49 (16,41%)

Регулярно на каждом заседании бюро Совета МЖК заслушивалась информация о текущих делах.

Добровольной народной дружиной МЖК организовано 659 человеко-выходов, открыт пункт по охране правопорядка, создана комиссия по борьбе с пьянством.

Одной из форм активизации общественной работы по месту жительства является соц. соревнование в домах МЖК, проводимое на 2-х уровнях: в каждом корпусе за звание "Лучший подъезд", "лучший этаж", и во всем комплексе за звание "Дом образцового быта".

ПОЛОЖЕНИЕ
о городской (районной) двухгодичной школе
педагогических знаний для воспитателей-общественников
и классных руководителей

Взаимодействие производственных и школьных коллективов в процессе воспитания вносит много нового, специфического в социальные роли производственника и учителя. Учитель уже не только непосредственно воздействует на школьника, но и создает систему воздействий на ученика со стороны производственного коллектива или отдельных его членов. Одновременно учитель координирует эти воздействия, формирует педагогические навыки производственника.

В свою очередь, оставаясь производителем материальных ценностей, производственник становится участником процесса воспитания учащихся и по своему существу членом педагогического коллектива подшефной школы, главной задачей которого является передача учащимся социального опыта.

Эффективность влияния производственного коллектива на школьный зависит от единства действий педагогов и производственников как организаторов и участников процесса воспитания. Практически добиться этого довольно трудно из-за существенной разницы между опытом, знаниями и умениями производственников и учителей, их отношением к возможному сотрудничеству, пониманием конечной цели этого сотрудничества, а также специфической занятости тех и других.

Целью совместной подготовки учителей и производственников в школе педагогических знаний является определенная корректировка их опыта, которая создавала бы основу для единства воздействий на учащихся в процессе воспитания.

Школа создается при городском (районном) методическом кабинете. Организация школы и руководство её работой осуществляется городским (районным) отделом народного образования.

Содержание работы обеспечивается силами опытных учителей и производственной общественности города. Научные консультации – работниками Свердловского педагогического института, областного института

усовершенствования учителей, общественной лаборатории при Свердловском областном отделении Педагогического общества РСФСР.

Школа имеет постоянный состав слушателей. Занятия в школе педагогических знаний проводятся один раз в месяц, в дни, освобождённые от другой работы. Программа школы рассчитана на двухлетний срок обучения.

По окончании школы слушателям вручается удостоверение о присвоении звания общественного инструктора по вопросам взаимодействия производственного и школьного коллективов.

№ п/п	Содержание работы	Формы организации учебных занятий	Кол-во часов	Приме- чание
1	2	3	4	5
1.	Актуальные проблемы современной советской школы.	лекция	2	
2.	Воспитание подрастающего поколения как особая функция социалистического производственного коллектива.	лекция	2	
3.	Методика изучения воспитательных возможностей производственного коллектива и рациональное их использование.			
	Ребёнок – активный участник воспитательного процесса.	лекция	2	
4.	Психолого-педагогические основы воспитания учащихся младшего, среднего и старшего школьного возраста.			
	Содружество производственного и школьного коллективов по	лекция	6	
5.	подготовке учащихся к труду в условиях современного про- изводства.			
	Совместная деятельность производственного и школьного	семинар – практикум	4	
6.	коллективов по подготовке учащихся к труду в условиях со- временного производства.			
	Взаимодействие с производственным коллективом как сред-	семинар – практикум	4	
7.	ство формирования коллектива учащихся.			
	Совместная деятельность производственного и школьного	лекция	2	
8.	комсомола в коммунистическом воспитании молодёжи.			
		семинар – практикум	4	
9.	Воспитание учащихся на примере личности передового рабо-			

	чего, на революционных, боевых и трудовых традициях современного социалистического производственного коллектива.	лекция	4	
10.	Особенности педагогического руководства совместной деятельностью производственного и школьного коллективов.	лекция	2	
11.	Методика организации соревнования между производственным и школьным коллективами.	лекция	2	
12.	Вопросы социального планирования в совместной деятельности производственного и школьного коллективов.	лекция	2	
13.	Использование возможностей производственного коллектива для профориентации учащихся.	семинар – практикум	4	
14.	Особенности работы с трудными подростками.	семинар	4	
15.	Организация свободного времени школьников.	семинар	4	
16.	Изучение опыта взаимодействия передовых коллективов (Свердловский завод медпрепаратов, Уралвагонзавод и др.).	экскурсии		

Тематика дней подростка (1979-1980 учебный год).
г. Новоуральск
Консультации – кафедра педагогики СГПИ, УрГУ

30/IX Сентябрь	«Мой труд вливается в труд моей республики». Городской слет участников. У трудовой четверти.	ГорОНО, ГК ВЛКСМ, отдел культуры, дирекция киносети, ФЗМК профсоюзов.
28/X Октябрь	«Юность комсомольская моя». Городской праздник комсомольской песни.	ГК ВЛКСМ, Дом пионеров, отдел культуры, ФЗМК профсоюзов.
26/XI Ноябрь	Слет отрядов юных инспекторов движения. Операция «Пешеход».	ГАИ, ГорОНО, Дом пионеров, ГК ВЛКСМ, дирекция киносети, ФЗМК профсоюзов.
30/XII Декабрь	«Олимпийцы среди нас». День физической культуры и спорта.	Городской комитет по физической культуре и спорту, ГорОНО, Дом пионеров, ФЗМК профсоюзов.
27/I Январь	«Чтоб в почете быть, надо труд любить!». Городской конкурс «А ну-ка парни!»	ГорОНО, кабинет профориентации, ГК ВЛКСМ.
24/II Февраль	«На страже мира, счастья и свободы солдат Советской Армии стоит». Городские соревнования по юнармейским специальностям.	ГК ВЛКСМ, Дом пионеров, Горвоенкомат, ДОСААФ, в/ч ГАИ, госпожнадзор, общество «Красный крест», ГК по физкультуре и спорту.
30/III Март	«В мире прекрасного». Городской праздник искусств.	Городской отдел культуры, ГК ВЛКСМ, Дом пионеров, ГорОНО.
27/IV Апрель	«Бессмертно Ленинское имя». Городской торжественный актив, посвященный 110 годовщине со дня рождения В.И. Ленина.	ГорОНО, Дом пионеров, ГК ВЛКСМ, дирекция киносети ФЗМК профсоюзов.
26/V Май	От значка ГТО к Олимпийским Медалям. День спорта.	Городской комитет по физкультуре, ДОСЛАФ, ГК ВЛКСМ, ГорОНО, Дом пионеров, ФЗМК профсоюзов.

29/VI Июнь	«Трудовой подарок городу» (массовый субботник учащихся школ и ПТУ). Городская спартакиада.	ГК физкультуры и спорта, ДОСААФ, ГК ВЛКСМ, ГорОНО, ФЗМК профсоюза.
27/VII Июль	«Олимпийские игры не только для олимпийцев». Городские соревнования загородных и городских пионерских лагерей, дворовых клубов, лагерей труда и отдыха, производственных бригад.	ГК физкультуры и спорта, ГК ВЛКСМ, ФЗМК профсоюзов.
31/VIII Август	Городской праздник, посвященный началу учебного года.	ГК ВЛКСМ, ГорОНО, Дом пионеров.

ФОТО-ФАКТЫ



Я. И. Изаков – директор Свердловского завода Медицинских препаратов, Отличник просвещения РСФСР (1968 г.). «Шефская помощь школе – не какая-то филантропическая деятельность. Это двусторонний процесс, в ходе которого претерпевают изменения не только воспитываемый, но и воспитатель.

Работники завода, выполняя обязанность шефов, сами растут духовно, получают большое внутреннее удовлетворение от общения с детьми. Это, по сути дела, одна из форм бесплатного, добровольно отдаваемого на общую пользу коммунистического труда, которому принадлежит будущее».

Кадр из материалов Исторического музея завода «Уралхиммаш», фото-корреспонденция И. А. Соколкина, бригадира коллектива сталеваров 12-го цеха УЗХМ, шефа интерната №10 Чкаловского района





Большое внимание уделяет учебно-методической работе, участию в теоретическом и методическом семинарах, разработке новой лекционной тематики в соответствии с изменениями в учебных планах, подготовке актуальных вопросов для участия во внутривузовских, областных и союзных конференциях, педагогических чтениях работников народного образования, общественности, а также практических документов для различных категорий воспитателей-общественников (наставников, шефов) зарождающихся социально-педагогических комплексов, инициатором которых в 70-80 годы были уральцы.

Активно участвует в работе общественной лаборатории педагогической профориентации (рук. Б.И. Лившиц), в пропаганде пед. знаний, являясь членом бюро областного общества «Знание», областного педагогического общества. В 1972 году как соискатель научно-исследовательского института общей педагогики АПН СССР, защищает диссертацию на тему «Коллектив социалистического предприятия как фактор воспитания школьника», ей присуждена учёная степень кандидата педагогических наук.



Выезд представителей лаборатории «Коллектив и личность» АПН СССР в Детский дом №1 г. Нижнего Тагила (в составе группы Л. И. Новикова, А. Т. Куракин, М. Д. Виноградова, В. Д. Семенов – старший воспитатель детского дома, и Н. Д. Шурова, преподаватель кафедры педагогики СГПИ – будущие аспиранты лаборатории)

Истинно преданный вузу педагог, человек долга, любящий студентов и уважающий своих коллег. История данного исследования была бы неполной без этого замечательного человека. Закончил аспирантуру Института теории и истории педагогики АПН РСФСР (г. Москва), рекомендовав для неё преподавателей своего Института – Н. Д. Шурову, А. С. Белкина, позже – В. Д. Семёнова.



Фомин, зав. кафедрой педагогики
1961-1966 гг.



Борис Исаевич Лившиц
Кандидат экономических наук,
инициатор создания и декан фа-
культета общественных профессий.
Руководитель общественной лабо-
ратории профориентации

Жизнь Б. И. Лившица неразрывно связана с педагогическим образованием нашей страны. Именно страны, потому что многие его нововведения со временем становились всеобщей практикой, а труды уральских учёных-педагогов, и его в частности, – частью всеобщего педагогического наследия.

Б.И.Лившиц всю свою жизнь посвятил становлению и развитию системы воспитательной работы.

Он поддерживал студенческую, школьную и производственную молодёжь в её начинаниях, был не только её идейным вдохновителем, но и сам принимал активное участие в мероприятиях, способствовал развитию её социальной активности.

Был одним из основателей социального факультета, затем Института социального образования. В память о нём в УрГПУ проводятся Всероссийские и Международные социально-педагогические чтения.



Ректор университета педзнаний областного отделения педагогического общества РСФСР Н. Д. Шурова вручает дипломы лучшим наставникам завода Химмаш на традиционном слете наставников, 1985 г.



Дипломы вручаются Борисову Александру Дмитриевичу и Уфимцеву Николаю Григорьевичу (Герой Соцтруда), лучшим наставникам рабочей молодёжи завода Химмаш на традиционном слёте наставников, 1985



Члены педотрядов СГПИ на встрече с наставниками УЗХМ Чкаловского района г.Свердловск, 1986 г.



Дни открытых дверей в литературном кабинете СГПИ: разговор о выборе профессии. Участники встречи – заслуженные учителя СССР супруги Ивановы, преподаватели института В.И.Лившиц и Н.Д.Шурова, учащиеся Бобровской средней школы с завучем школы Т.Г.Брагиной (позже – преподаватель кафедры педагогики, к.п.н.)



«Открытый урок с вашим участием» – обмен опытом представителей педагогической общественности в СГПИ.

Тема: «Трудные... Есть ли они?»



Вожатым Ново-Ипатьевской средней школы не хочется расставаться с педагогами института Шуровой Н. Д. и Лившицем Б. И.

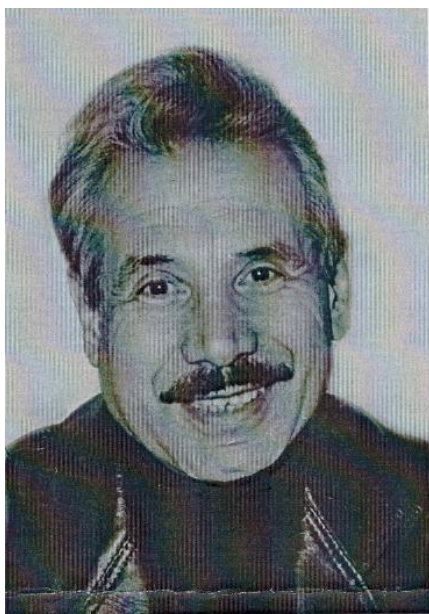


Встреча с известными представителями культуры
(справа – композитор Д. Б. Кабалевский) –
запоминающееся событие на стажировке начинающих
педагогов-исследователей СГПИ в научных учреждениях Москвы
(стажировка как форма поддержки и поощрения)



Просто голова кругом...

Данные этого исследования не были самоцелью: они постоянно были «в работе», помогая органам народного образования управлять процессом социального становления и образования школьной молодёжи, находить необходимые грани сотрудничества в образовательном пространстве.



А. С. Белкин – автор множества научно-популярных и публицистических книг, без знакомства с которыми уже нельзя представить себе полноценного педагогического образования. В годы «Уральского феномена» А. С. Белкин являлся директором школы №65 г. Свердловска. Его труды способствовали в нашем исследовании «трансформации педагогического сознания» (И.А.Ларионова), подъёму с обыденного на научный уровень, в частности понятие «педагогическое взаимодействие» производственного и школьного коллективов в воспитании учащихся.

В годы «Уральского феномена» – секретарь ГК ВЛКСМ г. Каменск-Уральского, инициатор совместной работы производственных и школьных комсомольских организаций с трудными подростками. Позже – завгорono г. Свердловска, преподаватель СГПИ, осуществляющий исторический подход к профессиональной подготовке студентов педвузов.






Педагог – живое звено в цепи поколений

«Путь к жизни есть взаимная помощь» - отметил выдающийся русский гуманист Н.К.Рерих.

На фото ректор УрГПУ Игошев Б. М., Шурова Н. Д. – доцент ИСОбр, Антонина – методист отдела воспитательной работы ИС-Обр.

РЕЗОНАНС: грани сотрудничества
в образовательном пространстве


АКАДЕМИЯ НАУК СССР
УРАЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Свердловск, К-49, Первомайская, 91
Тел. 54-26-20, Телеграф 341
Для телеграмм: Свердловск, «Наука»
Для почтов. отпр.: Свердловск ГСП-564

27 мая 1974 г.
№ 16270/04

Проректору по научной работе
Свердловского педагогического
института
доц. ЛУШНИКОВУ А.М.

В течение года ст. преподаватель кафедры педагогики
Вашего института т. ШУРОВА Н.Д. участвовала в коллективной
работе сектора социологии культуры Института экономики
УНЦ АН СССР с Синарским трубным заводом (г. Каменск-Ураль-
ский). Ею в соавторстве с социологом завода написан раздел
о педагогической-воспитательной работе с молодыми рабочими,
учащимися ГПТУ и школьниками подшефных школ. Раздел одобрен
и принят заводом.

Работа сделана т. Шуровой на высоком научном уровне и,
на наш взгляд, представляет большой научный интерес. Как из-
вестно, вопросы воспитания молодых рабочих, движение настав-
ничества и другие проблемы педагогической, воспитательной
работы в производственном коллективе находились в центре
внимания ХУП съезда ВЛКСМ.

В этой связи особое значение приобретает работа, выпол-
ненная Н.Д. Шуровой. Нам представляется, что в разработке
этой чрезвычайно актуальной проблемы совершенно необходимо
постоянное сотрудничество социологов со специалистами по педаго-
гике. Поэтому мы просили бы официально закрепить тему "Педагоги-
ческая деятельность социалистического коллектива" постоянно за
т. Шуровой Н.Д., считать плановой темой и разрешить ей дальней-
шее сотрудничество по этой проблеме с сектором социологии куль-
туры УНЦ АН СССР.

В настоящее время т. Шуровой Н.Д. в первом варианте плана
и одобрена редколлегией сборника "Социалистический рабочий ко-
ллектив" глава "Педагогический потенциал производственного ко-
ллектива."

С искренним уважением
Зав. сектором социологии
культуры
профессор — Л.Н. КОГАН

Опыт — основа формирования представлений о ценностях
педагогической практики

РЕЦЕНЗИЯ

на материалы Н.Д.Шуровой,
доцента кафедры педагогики

Материалы, представленные Н.Д.Шуровой для опубликования во втором выпуске сборника статей по вопросам ориентации на педагогические профессии, выполнены по предложению лаборатории педагогической профориентации.

Содержание материалов: статья "Содружество вуза и школы в педагогической профориентации", методические рекомендации школьным педагогам и членам педагогических отрядов по проведению разных форм политехнической информации, решению педагогических задач и ситуаций, образцы задач, памятки организаторам коллективных дел – членам школ юного педагога.

В статье намечаются пути продолжения работы школы по профориентации на педагогические профессии в условиях педагогического вуза на примере клуба молодого педагога факультета русского языка и литературы, моделируется работа клубов юного педагога школы, их возможная структура, содержание и формы работы.

Все методические материалы опробованы в практической работе, в их публикации заинтересованы руководители школ и клубов юных педагогов.

10/15-83.

Руководитель общественной
лаборатории пед.профориентации *Б. Мухоморов* Дившиц Б.И.

Педагог – педагогу

ОТЗЫВ

о диссертации старшего преподавателя Н. Д. Шуровой на тему «Коллектив социалистического предприятия как фактор воспитания школьников», представляемой на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.

В диссертации Н. Д. Шуровой исследована одна из актуальных проблем педагогической теории и практики – участие производственных коллективов в воспитании подрастающего поколения. На конкретном материале автор раскрывает сущность и специфику этого явления, обосновывает ряд теоретических положений.

В результате анализа литературы о производственных коллективах, а также на основе изучения опыта ряда производственных коллективов и школ Свердловской области диссертантом установлена зависимость эффективности участия производственного коллектива в воспитании школьников от таких специально организованных условий, как изучение воспитательных возможностей производственного коллектива и рациональное их использование, специальная подготовка общественников-воспитателей и учителей к совместной воспитательной деятельности, педагогическое руководство отношениями производственников и школьников в процессе их непосредственного общения. В диссертации квалифицированно использованы разнообразные методы исследования. Особый интерес представляет методика изучения воспитательных возможностей производственного коллектива.

В диссертации впервые обосновывается понятие о педагогическом потенциале социалистического производственного коллектива, дается обстоятельный анализ его воспитательных возможностей, определяемых этим потенциалом, устанавливаются связи между различными направлениями воспитательной деятельности производственного коллектива и характером реализации его педагогического потенциала.

В диссертации проанализирован опыт лучших коллективов школ и предприятий Свердловской области, который был особенно глубоко изучен автором.

В диссертации сделана попытка проанализировать трудности и недостатки, наиболее часто встречающиеся в совместной воспитательной деятельности производственных и школьных коллективов, наметить пути их преодоления.

Практическая ценность работы состоит также в том, что диссертантом разработаны рекомендации по социальному планированию участия производственных коллективов в воспитании подрастающего поколения.

Следует отметить, что результаты исследования неоднократно обсуждались на заседаниях кафедры педагогики Свердловского государственного педагогического института, советах областного отдела народного образования, на различных научных конференциях и в целом были оценены положительно. Они находят также применение в практике школьных и производственных коллективов. Это подтверждает как актуальность проблемы, избранной автором для исследования, так и остроту ее постановки и правильность решения в диссертации.

В целом, исследование, завершенное Н. Д. Шуровой, отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

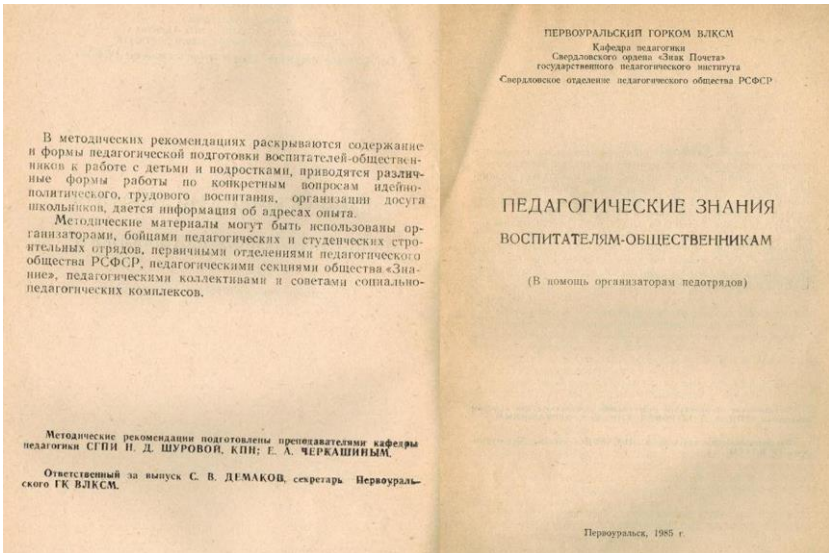
Кафедра педагогики Свердловского государственного педагогического института считает, что диссертация старшего преподавателя Шуровой Н. Д. соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, а сам автор заслуживает присуждения ему искомой степени.

Отзыв утвержден на заседании кафедры.

24 февраля 1972 г.

Зав.кафедрой педагогики Свердловского педагогического института,
доцент, канд. пед. наук

С.А.Аничкин



«Зачастую взрослым просто не хватает «педагогического минимума» в общении с подростками, необходимы методические рекомендации, советы и другие «ориентеры», в том числе «узелки на память» (из обращения секретаря первоуральского горкома ВЛКСМ С.В.Демакова кафедре педагогики СГПИ).

Методические рекомендации были подготовлены преподавателями кафедры педагогики СГПИ Н. Д. Шуровой, к.п.н., и Е. А. Черкашиным.

Список работ и публикаций Шуровой Н. Д.

- ✓ Соч.: Школа и шефы. Свердловск, 1970;
- ✓ Производственный коллектив как субъект воспитания подрастающего поколения. М.: Знание, 1972;
- ✓ Совместная дейност на Новотръбния завод и подшефните училища в Первоуральск. София, 1973;
- ✓ Wissenschaftliche beiträge der section erziehungswissen-schaeft der friendrich-schiller-universität jena Aus der Praxis für die Praxis. Yena, 1973;
- ✓ Педагогическое просвещение воспитателей-общественников. Л., 1975;
- ✓ К вопросу о социальном планировании участия производственного коллектива в воспитании подрастающего поколения. М., 1975;
- ✓ Педагогические знания воспитателю-общественнику // Советская педагогика, 1984, №6;
- ✓ По маршрутам романтики. Свердловск, 1990.
- ✓ Защита диссертации на тему «Коллектив социалистического предприятия как фактор воспитания школьника»

Лившиц Б. И., Гусев С. М.

О системе работы по профессиональной ориентации молодёжи

В системе факторов, обеспечивающих быстрое и эффективное вовлечение подростков и молодёжи в процесс общественного производства, важное значение приобретает создание научно-обоснованной системы профессиональной ориентации молодёжи.

«Необходимо, – подчеркивается в решении XXIV съезда КПСС, – усилить работу по профессиональной ориентации учащихся с

учетом склонностей молодёжи и потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах»¹.

Актуальность и практическая необходимость решения этой проблемы вытекает из действия ряда социально-экономических факторов.

Во-первых, народное хозяйство в настоящее время испытывает острый дефицит рабочей силы. В связи с этим особенно нетерпимыми для социалистического государства становятся факты нерационального использования трудовых ресурсов общества – текучесть кадров, большие затраты времени на поиски работы, расходы, связанные с переподготовкой кадров рабочих, меняющих специальность, производственный травматизм и другие моменты, в значительной мере связанные с недостатками в организации профориентационной работы.

Во-вторых, современный этап развития научно-технической революции характеризуется неуклонным возрастанием в деятельности работников удельного веса интеллектуальных и творческих функций, резким увеличением нервно-психических и эмоциональных нагрузок. В этих условиях для повышения производительности труда уже недостаточно только лишь рационального использования техники, материалов, рабочего времени, повышения культурно-технического уровня трудящихся. Важнейшим фактором повышения эффективности общественного производства в настоящее время является наиболее полное использование личностных качеств человека – умственных способностей, физических данных, морально-волевых качеств, индивидуальных психофизических особенностей личности.

Особенно чётко данное положение подтверждается в деятельности рабочих наиболее сложных профессий, порождённых развитием технического прогресса.

Так, например, анализ особенностей работы таких специалистов, как аппаратчики химической промышленности, операторы

¹ Материалы XXIV съезда КПСС, М., Политиздат 1971, стр.227.

прокатных станков, машинисты железнодорожных локомотивов и энергоблоков на электростанциях, диспетчеры и ряда других показывает, что для деятельности этих категорий работников характерно возникновение сложных и опасных ситуаций (огромные скорости протекания производственных процессов, большое физическое напряжение, дефицит информации, необходимость принятия в неограниченный период времени ответственных решений и т.д.). Ни добросовестность, ни высокий уровень образования, ни хорошее состояние здоровья не могут полностью компенсировать отсутствие таких качеств, как скорость и точность двигательных реакций, высокая степень концентрации внимания, хладнокровие. Специфические требования к ловкости рук, глазомеру, координации движения, устойчивости внимания предъявляют такие массовые профессии, станочники, монтажники и ряд других. Безусловно, несоответствие профессиональной деятельности работников их индивидуальным психофизиологическим данным не исключает возможности добросовестной работы человека. Однако, как показывает практика, недооценка физиологических возможностей человека при выборе профессии приводит к чрезмерной утомляемости организма, производственному травматизму, усилению текучести кадров и, в конечном счете, снижению производительности труда.

В-третьих, в настоящее время завершается переход к всеобщему среднему образованию. По мере роста общеобразовательного уровня молодёжи возрастают её духовные запросы, стремление к получению работы, соответствующей их способностям, интересам, знаниям.

Это вполне закономерно. Однако у некоторой части молодёжи это порождает снижение интереса и даже пренебрежительное отношение к массовым рабочим профессиям, стремление любой ценой поступить в техникум или вуз.

Совокупность всех отмеченных факторов обуславливает необходимость коренного улучшения работы по профессиональной ориентации молодёжи. Под профессиональной ориентацией понимается система общественного воздействия на молодёжь в целях ее

подготовки к сознательному выбору профессии и места работы, то есть к выбору, основанному на знании содержания и условий будущей работы, с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей личности и потребностей общества в кадрах данной специализации и квалификации. При этом в научной литературе профориентация рассматривается в узком и широком смысле слова. Под профориентацией в узком смысле понимается ознакомление молодёжи с различными профессиями и путями их приобретения, т.е. профессиональное просвещение, в тех случаях, когда информация с той или иной профессии сопровождается агитацией молодежи за овладение ею, за поступление на данное предприятие или в учебное заведение, мы имеем активный вариант профпросвещения – профессиональную пропаганду.

Под профориентацией в широком смысле слова понимается совокупность профессионального просвещения, профконсультации и профотбора. В процессе профессиональной консультации в процессе тщательного изучения индивидуальных психофизиологических особенностей и нравственных качеств того или иного человека, его интересов, склонностей, способностей, вырабатываются рекомендации о выборе профессии и места работы или учёбы, уточняются наиболее рациональные пути приобретения специальности с учетом условий и сроков обучения, возможностей трудоустройства. Различают три вида консультаций: справочно-организационную, медицинскую и психологическую. Справочно-организационная имеет целью дать ответы на вопросы учащихся и их родителей о выборе профессии. Сюда входят сообщения о возможностях трудоустройства по той или иной профессии, и требования приема в различные учебные заведения, о спросе на отдельные профессии, об условиях работы на предприятиях и т.д.

Медицинская консультация проводится на основании тщательного изучения здоровья учащихся, выявления их заболеваний и отклонений от нормы, физиологических особенностей организма. Целью медицинской консультации является вывод о пригодности учащихся к тому или иному виду труда. Цель психологической

консультации – оказание помощи учащимся в выборе профессии, отвечающей в наибольшей мере их склонностям и способностям.

Профотбор предполагает обследование молодёжи, поступающей на предприятия или в учебные заведения с целью определения профессиональной пригодности кадров. Для того, чтобы поставить вопрос о выборе профессии на подлинно научную основу, необходимо рассматривать эту проблему как неразрывное единство следующих моментов:

- во-первых, глубокое изучение потребностей народного хозяйства в работниках определенных профессий, изучение перспектив развития различных профессий в связи с научно-техническим прогрессом (экономическая сторона вопроса о выборе профессии);

- во-вторых, знание требований, которые каждая профессия предъявляет работникам: состояние здоровья, учет психофизиологических особенностей личности и т.д. (медико-физиологический аспект выбора профессии);

- в-третьих, изучение интересов, склонностей и способностей учащихся, что является сферой деятельности педагогов и психологов;

- и, наконец, в-четвёртых, идеологический аспект выбора профессии – ознакомление молодёжи в процессе профориентационной работы с революционными, трудовыми и боевыми традициями рабочего класса, воспитание чувства уважения ко всем видам общественно-полезного труда.

Таким образом, профессиональная ориентация является чрезвычайно сложной и многогранной проблемой.

По мнению ряда авторов, проблему выбора профессий можно сравнить с решением уравнения со многими неизвестными. Допустим, X – потребности народного хозяйства в кадрах определенной специальности, Y – требования к знаниям, навыкам, умениям, состоянию здоровья, которые предъявляются к работнику данной профессии, Z – собственные психофизиологические данные подростка, выбирающего жизненный путь и т.д. ...И решать эту задачу приходится подросткам 15-17 лет, не имеющим жизненного опыта, не знающим собственных возможностей и способностей, не имею-

щим сколько-нибудь четкого представления о требованиях, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, к знаниям, навыкам и умениям работника.

Вполне очевидно, что отдельные эпизодические мероприятия (экскурсии на предприятия, встречи с работниками различных профессий и т.д.) не могут решить эту задачу.

Профессиональная ориентация может быть эффективной лишь в том случае, если она осуществляется в виде системы целостной во времени (т.е. охватывающей все периоды подготовки человека к труду и собственно трудовой деятельности) и в пространстве, т.е. охватывающей все стороны жизни человека (семья, школа, средства массовой коммуникации, профессиональные учебные заведения, производственный коллектив и т.д.).

Первым и основным звеном этой системы является общеобразовательная школа. В процессе изучения основ наук, различных внеклассных воспитательных мероприятий педагоги имеют возможность изучать интересы, склонности, способности учеников, знакомить их с разнообразными видами трудовой деятельности, воспитывать уважение к людям труда. Привлекая школьников к общественно-полезному труду, развивая детское техническое творчество, школа имеет возможность проверить устойчивость профессиональных интересов подростков, правильность выбора профессии.

В последние годы во многих школах страны и, в частности, Свердловской области, проводится большая работа в этом направлении. У педагогических коллективов школ появился «вкус» к систематическому изучению жизненных планов учащихся, анализу мотивов, которыми руководствуются подростки при выборе профессий. В значительной части школ составлены планы работ по профориентации, проводятся экскурсии на предприятия, беседы о значении и содержании профессии, организуются дни открытых дверей, оформляется наглядная агитация, пропагандирующая различные профессии. Рабочие шефствующих предприятий выступают перед школьниками с рассказами о своих профессиях на тему

«Кем быть», помогают в организации кружков технического творчества и т.д.

Однако исключить элементы стихийности в выборе профессии значительной части выпускников школ и до настоящего времени не удалось.

Как показывают результаты массовых социологических исследований, проведенных в различных районах страны, значительная часть юношей и девушек, заканчивающих в настоящее время среднюю школу, не имеет сколько-нибудь четкого представления о характере будущей работы, не учитывает в должной мере соответствия своих способностей и склонностей тем требованиям, которые предъявляет избираемая профессия, не считается с потребностями народного хозяйства.

Так, например, опрос рабочих-станочников на предприятиях г.Свердловска показал, что к моменту оформления на работу не имели сколько-нибудь четкого представления о требованиях к здоровью 29%, о знаниях и навыках, необходимых для работы, свыше 36%, о применяемых инструментах и орудиях труда около 50% опрошиваемых.

Весьма показательны в этом отношении и данные анкетного опроса, проведенного сотрудниками социологической лаборатории Уральского государственного университета: 41,7% юношей и 38% девушек, называя профессию, по которой они хотели бы работать по окончании школы, не знают, имеются ли у них способности к данному виду трудовой деятельности. При этом большинство подростков выбирают профессии, руководствуясь поверхностными мотивами («близко от дома», «здесь работают товарищи», «все равно, где работать» и т.д.). Только 5% выпускников выбирают профессии под влиянием школы и не многим более 2% под влиянием технических предметных кружков в детских внешкольных учреждениях. Безусловно, создавшееся положение объясняется не только недостатками в работе школы.

Низкая эффективность профориентационной работы, по нашему мнению, в значительной мере объясняется недостаточной разработанностью научно-технических основ профессиональной ориентации.

До настоящего времени среди ученых нет единой точки зрения по таким проблемам как диагностика способностей, психофизиологическая классификация профессий, методы материального стимулирования непривлекательных в творческом отношении профессий. Не решаются также вопросы об управлении профориентационной работой в общегосударственном масштабе. Например, до сих пор нет учебных заведений, готовящих специалистов по профориентации, нет единого центра, который координировал бы работу в масштабе страны. Однако это не означает, что учителя, комсомольские организации должны сидеть сложа руки и ждать, пока будут решены все проблемы в масштабе государства. Опыт Ленинграда, Литвы, Новокузнецка, передовых школ Свердловской области свидетельствует о том, что много можно сделать уже сейчас.

В частности, большого внимания заслуживает опыт работы г.Первоуральска, получивший высокую оценку на Всероссийской научно-методической конференции по трудовому обучению, воспитанию и профессиональной ориентации учащихся городских школ, состоявшейся в январе 1972 г.

Работа по профориентации в школах Первоуральска рассматривается как неотъемлемая составная часть учебно-воспитательного процесса в школе, проводится во всех классах с учетом возрастных особенностей учеников и производственного окружения школы. В 1-3 классах основное внимание уделяется воспитанию уважения ко всем видам общественно полезного труда, формированию элементарных трудовых навыков.

– В 4-7 классах организуется систематическое ознакомление учащихся с различными профессиями, проводится изучение интересов, склонностей и способностей детей.

– В 8-х классах уточняются профессиональные намерения учеников, определяется дальнейший вид учебы.

– В 9-10-х классах осуществляется заключительный этап профессиональной ориентации и консультации учащихся. Углубленно развиваются интересы, склонности, способности учащихся, с учётом индивидуальных способностей каждого. Обеспечивается возможность участия учеников в практической деятельности по избранной профессии. При этом целенаправленность трудового обучения и воспитания школьников обеспечивают формирование их профессиональных интересов соответственно перспективам развития экономики города, потребностям местных промышленных предприятий в кадрах.

В школах г.Первоуральска систематически изучаются склонности учащихся. На основе результатов систематических наблюдений со стороны учителей, оценки их успехов в учебной и кружковой работе, активности в олимпиадах, творческих выставках, на факультативных занятиях делаются выводы о профессиональной пригодности учащихся. Очень ценным в опыте г.Первоуральска является то, что работа по профессиональной ориентации здесь завершается плановым определением выпускников на работу с учетом их склонностей, возможностей, семейных традиций, навыков. В результате такой системы трудового обучения и профессиональной ориентации 75% выпускников средних школ города Первоуральска остаётся работать в своем городе.

Изучение опыта работы гг.Первоуральска, Новокузнецка, Челябинска и других городов страны убедительно свидетельствует о том, что общеобразовательная школа может добиться серьезных успехов по профессиональной ориентации только в том случае, если педагогические коллективы будут получать систематическую помощь со стороны предприятий, училищ профтехобразования, научных работников, партийных и советских органов. Так, например, в г.Первоуральске промышленные предприятия оказывают повседневную помощь школам в оборудовании учебных цехов и мастерских, выделяют из числа лучших производственников руководителей технических кружков, снабжают информационными материалами по таким вопросам, как характер труда, содержание и народнохозяйственное значение массовых рабочих профессий, требования, предъявляемые ими к состоянию здоровья, навыкам и умениям работников. На

предприятиях организованы передвижные выставки, специальные стенды, рассказывающие о предприятиях, создан общественный институт профконсультантов, в составе которого инженеры и передовые рабочие. В городе создан совет по профориентации, во главе которого стоит секретарь ГК КПСС. Вместе с тем, отмечая успехи в профориентационной работе отдельных школ, необходимо учитывать, что профориентация в школе – это важнейший, но далеко не единственный этап профориентационной работы.

Следующим этапом работы профессиональной ориентации является профориентационная работа в процессе обучения специальности (производственное обучение на предприятии, профтехучилища, техникумы, вузы). О том, насколько важен этот этап, говорят материалы кандидата исторических наук Бажутина Г.Г. (г.Пермь), которые свидетельствуют, что около половины обследованных им выпускников выбрали специальность неудачно. Почти каждому второму учащемуся профтехучилища, в равной степени техникума, первично выбранная специальность или не нравится, или он не подходит для неё по своим личностным качествам. На втором этапе особенно важно организовать тщательное наблюдение со стороны мастера, инструкторов, преподавателей за работой молодых производственников с тем, чтобы своевременно выявить рабочих, не подходящих для данной профессии, и предложить им другую специальность внутри предприятия; систематически проводить мероприятия по воспитанию у молодых производственников любви к своей профессии – конкурсы «Мастер – золотые руки», «Трудовые турниры», встречи с лучшими рабочими данной специальности. Интересный опыт в этом отношении накоплен на НТМК, Первоуральском Новотрубном заводе, на предприятиях Кемеровской, Харьковской и ряда других областей. Наконец, заключительным этапом является профориентация в процессе производственной деятельности. До последнего времени, когда речь идет о профессионально ориентации на предприятии, имеют в виду, прежде всего, работу по профессиональной пропаганде среди подростков и молодежи в микрорайоне завода. Безусловно, эта работа имеет определенное положительное значение, особенно когда речь идет о дефи-

цитных профессиях. Оправдывают себя такие формы работы, как «дни открытых дверей», изготовление красочно оформленных плакатов, рассказывающих о заводе и его профессиях, показательные трудовые турниры лучших молодых рабочих перед школьниками, проведение слетов под девизом «Дела отцов продолжать нам» и т.д.

В последние годы усиливается внимание к вопросам профессиональной консультации профотбора. На крупных заводах создаются специальные лаборатории, в которых психологи, физиологи при помощи тестовых испытаний и различных аппаратурных исследований определяют степень профессиональной пригодности работников. Однако нельзя сводить работу по профессиональной ориентации только к этому, так как по мере усложнения техники и технологий производства происходит процесс отмирания одних и возникновения других профессий, изменяются трудовые функции работников, требования к их знаниям, навыкам, умениям, состоянию здоровья. Нередко в силу производственной необходимости человеку приходится переходить с одной работы на другую, менять профессию, должность, место работы. Не остается без изменений и сам человек: изменяется его образовательный уровень и уровень квалификации, происходят изменения и в состоянии здоровья. В результате та профессия, которая удовлетворяла человека вчера, сегодня не удовлетворяет его, и наоборот, человек, подходивший вчера для данной работы, сегодня не отвечает возросшим требованиям.

Поэтому чрезвычайно возрастает важность таких вопросов, как прогнозирование профессионально-квалификационной структуры общества в связи с научно-техническим прогрессом; учет индивидуальных интересов и способностей лиц, занятых на производстве в их динамике; разработка эффективной системы материального и морального стимулирования непривлекательных в творческом отношении видов труда и решение целого ряда других проблем.

Очень важным в связи с этим является создание хотя бы на крупных предприятиях лабораторий профконсультаций и профотбора. Имея в своем составе психологов, социологов, врачей, подобные подразделения могут всесторонне обследовать причины про-

изводственного травматизма, брака, невыполнения норм выработки отдельными рабочими, заблаговременно порекомендовать переход на новую, более подходящую для них работу. Для обслуживания небольших предприятий целесообразно создавать подобные лаборатории при отраслевых обкомах профсоюза или райисполкомах на началах долевого финансирования.

По имеющимся в научной литературе расчетам расходы на проведение профориентации окупаются в очень короткий срок за счет снижения текучести кадров, производственного травматизма, уменьшения брака и улучшения других технико-экономических показателей. Так, например, по данным американских ученых, использование средств профотбора, требуя затрат 1,5-2% общей стоимости обучения молодых рабочих, позволяет наполовину, а иногда и больше, уменьшить число увольнений, связанных с профессиональной психофизической непригодностью.*

Успех работы по профессиональной ориентации во многом зависит от того, насколько согласованно действуют все звенья системы, включающей общеобразовательные учебные заведения, ГПТУ, средние и высшие специальные учебные заведения, отделы по использованию трудовых ресурсов, промышленные предприятия, сельскохозяйственные объединения, научные центры и средства массовой коммуникации. Ограниченные размеры данной статьи не позволяют останавливаться на формах и методах работы каждой из этих организаций в отдельности. Мы же ограничимся указанием основных направлений в работе по профориентации. По-нашему мнению, органам народного образования необходимо сосредоточить внимание на повышении квалификации педагогов в вопросах профессиональной ориентации. Назрела необходимость выпуска методических пособий, например, «Элементы профориентации в процессе преподавания общеобразовательных предметов», «Профессиональная ориентация в работе классного руководителя», «Предметно-технические кружки и вопросы

* См. Зарихта Т. Р., Назимов И. Н. Рациональное использование трудовых ресурсов молодежи. М.: Издательство «Экономика», 1970. С. 77.

профориентации» и др. Отделы по использованию трудовых ресурсов могут обеспечить школы справочными пособиями, отражающими потребности экономического района в кадрах с учетом определенных профессий. Необходима помощь научных работников по созданию «паспортов профессий», т.е. таких документов, в которых, с одной стороны, раскрывались бы особенности машинного производства, технология и организация трудового процесса, а с другой – психофизиологические качества, необходимые для успешного овладения профессией.

Очень велика роль в работе по профессиональной ориентации и производственного комсомола. Организовывая технические и предметные кружки, комсомольские организации ведут пропаганду технических знаний, способствуют формированию профессиональных интересов учащихся, проверки их устойчивости. Заслуживает внимания создание при горкомах ВЛКСМ бригад-пропагандистов рабочих профессий, которые должны объединять лучших молодых рабочих и ИТР. Получив консультации в отделах кадров и технического обучения предприятий, пропагандисты смогут квалифицированно и вместе с тем ярко, эмоционально рассказывать подросткам о своих профессиях, проводить с ними экскурсии на свои предприятия, организовывать КВНы и конкурсы по различным профессиям, систематически организовывать теле- и радиопередачи, проводить кинофестивали «Твое призвание» и т.д.

Безусловно, вся эта работа требует больших затрат времени и сил, но она с лихвой окупится как повышением эффективности производства, так и ростом сознательности в деле воспитании подрастающего поколения.

Министерство высшего и среднего
специального образования
РСФСР

ГОЛОВНОЙ СОВЕТ
"Теория и практика
коммунистического воспитания
студентов"

190000, Ленинград, Красная ул.,
дом 60, комн. 53.
Телефоны: 2-14-14-94
2-14-17-17

РЕКТОРУ

Свердловского государственного
ордена Знак Почета педагогического
института Сутырину Б.А.
д.п.н., проф. А.С.Белкину

НИИКСИ Ленгосуниверситета является головной организа-
цией исследований по проблемам "Формирование и развитие образа
жизни учащейся молодежи крупного города". Программой исследования
предусматривается в числе прочих изучение причин появления
неформальных асоциальных группировок среди молодежи .

Головной Совет заинтересован в установлении контактов с
Вашим институтом по изучению причин появления асоциальных груп-
пировок, разработки форм и методов профилактической работы
с педагогически запущенными учащимися и ряду других вопросов.

Просьба дать согласие на участие в этой работе Щуровой Н.Д.,
доцента, к.п.наук.

Председатель Совета :



/профессор В.Т.ЛИСОВСКИЙ/

1 х 4 86 .

Уважаемая товарищ Шурова!

Благодаря Вам мы сможем приступить к работе на все интересующие Вас вопросы.

Ваша статья о сотрудничестве переводчиков и издательского комитета напечатана в сборнике "Работа издателя с переводчиками и издательским комитетом". С большим интересом болгарские ученые изыскивают материал.

Сотрудничество с переводчиками советских изданий очень помогает нам в работе. Нам были бы рады если бы вы могли на страницах педагогической печати нашей страны с материалами о методах преподавания в школе. Просим Вас посылать их и постараемся в ближайшее время опубликовать. Будем Вам благодарны за участие наших товарищей на страницах "Ученых заметок".

У нас в Болгарии проводятся научно-теоретические конференции по различным

проблемам воспитательной работы. Приглашения посылаем в Министерство просвещения СССР и в Академию педагогических наук СССР. Они определяют участников.

Имени Вам сборник с Вашей статьей. Желаю Вам новых творческих успехов.

С искренним уважением:

Шурова



P.S. К сожалению, сборник к адресату не попал...

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Дегтерев Виталий Анатольевич,
доктор педагогических наук, до-
цент, профессор кафедры техноло-
гий социальной работы ФГБОУ
ВО УрГПУ, академик Междуна-
родной академии наук педагогиче-
ского образования



Шурова Нинель Дмитриевна,
кандидат педагогических наук,
доцент, член-корреспондент
Международной академии наук
педагогического образования



Авторы данной монографии
«Социально-педагогический экскурс в Уральский феномен двадцатого столетия»
выражают глубокую признательность

Директору Института социального образования
Уральского государственного педагогического университета
доктору педагогических наук, профессору
Ларионовой Ирине Анатольевне,
рискнувшей инициировать издание одного из немногих
социально-педагогических исследований первого поколения,
выполненного в период 60-70-х гг. предыдущего столетия
(«Уральский феномен»),
оказавшей заинтересованное, искреннее, спонсорское участие
в подготовке и публикации этого издания.

Выпускнице социально-педагогического факультета
УрГПУ 2005 года Кочетковой Алёне –
организационное, интеллектуальное,
дизайнерское взаимодействие с авторами,
сознательность, терпение и настойчивость,
педагогическая ответственность,
компетентность и профессионализм.

Сотрудникам института социального образования
Лапушкиной Татьяне Николаевне,
Лапушкиной Дарии Александровне, Балдиной Марине Юрьевне –
работа с текстом, внимательность и терпение,
взаимопонимание и профессионализм.
Историческому музею УрГПУ,
Историческому музею «Уралхиммаш» завода –
бережное отношение к фактическому материалу исследования.

Научное издание

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС
В УРАЛЬСКИЙ ФЕНОМЕН
ДВАДЦАТОГО СТОЛЕТИЯ**

Авторы:

*Дегтерев Виталий Анатольевич
Шурова Нинель Дмитриевна*

Уральский государственный педагогический университет.
620017 Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26.
E-mail: uspu@uspu.me